

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS

**“EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL AGRARIO, LEY N° 27360 Y
LOS DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS A LOS
TRABAJADORES”**

Presentada por:

Br. Yadira del Rosario Medina Nolte

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Línea de Investigación Institucional:

Legislación y Ciencias Políticas

Sub Línea de Investigación:

Derecho Constitucional

**PIURA – PERÚ
2018**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS

**“EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL AGRARIO, LEY N° 27360 Y
LOS DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS A LOS
TRABAJADORES”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Bach. Yadira del Rosario Medina Nolte
Ejecutor

Mag. Esthely Rosa Bayona Castro
Asesor

Línea de Investigación Institucional:

Legislación y Ciencias Políticas

Sub Línea de Investigación:

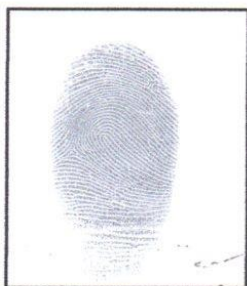
Derecho Constitucional

PIURA – PERÚ
2018

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo: **YADIRA DEL ROSARIO MEDINA NOLTE** identificada con DNI N° **44354766**, en la condición de Estudiante Egresada, de la Facultad de **DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**, Escuela Profesional de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS** y domiciliada en **Calle Rodríguez N° 427** Distrito de Querecotillo, Provincia de Sullana, Departamento de Piura, Celular: **981409727**, Email: yadirha_12@hotmail.com.

DECLARO BAJO JURAMENTO: que el trabajo de investigación que presento a la Oficina Central de Investigación (OCIN), es original, no siendo copia parcial ni total de un trabajo de investigación desarrollado, y/o realizado en el Perú o en el Extranjero, en caso de resultar falsa la información que proporciono, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art. N° 411, del código Penal concordante con el Art. 32° de la Ley N° 27444, y Ley del Procedimiento Administrativo General y las Normas Legales de Protección a los Derechos de Autor. En fe de lo cual firmo la presente.



Piura 11 de agosto del 2018

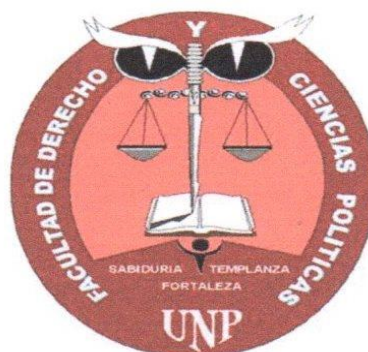
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yadirha', written over a horizontal dashed line.

DNI N° 44354766

Artículo 411.- El que, en un procedimiento administrativo, hace una falsa declaración en relación a hechos o circunstancias que le corresponde probar, violando la presunción de veracidad establecida por ley, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Art. 4. Inciso 4.12 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales –RENATI Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



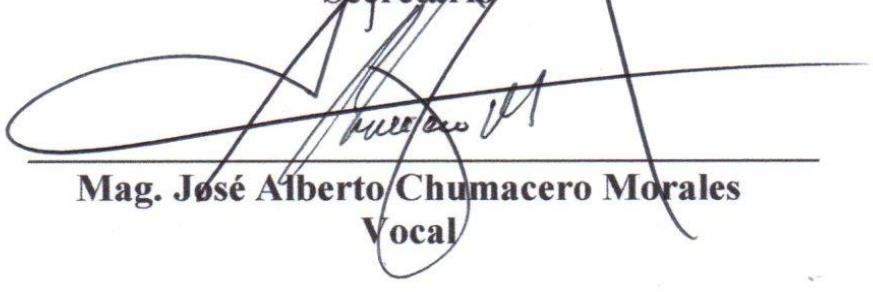
TESIS

**“EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL AGRARIO, LEY N° 27360 Y
LOS DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS A LOS
TRABAJADORES”**

TESIS REVISADA Y APROBADA POR EL JURADO


Dr. Santiago Herrera Navarro
Presidente


Dr. Grimaldo Saturdino Chong Vásquez
Secretario


Mag. José Alberto Chumacero Morales
Vocal

PIURA – PERÚ
2018



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
008-UI-FDCCP-UNP-2019

Los miembros del Jurado Calificador que suscriben, reunidos para evaluar la Tesis titulada: **"EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL AGRARIO, LEY N° 27360 Y LOS DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS A LOS TRABAJADORES"**, presentada por la Bachiller **YADIRA DEL ROSARIO MEDINA NOLTE**, con el asesoramiento de la Mag. Esthely Rosa Bayona Castro; oídas las observaciones y respuestas a las preguntas formuladas y, de conformidad al Reglamento de Tesis para la obtención del Título Profesional, en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, la declaran:

APROBADA ☒

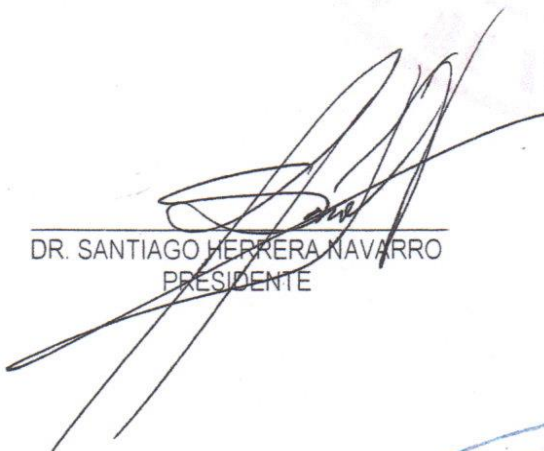
DESAPROBADA ☐

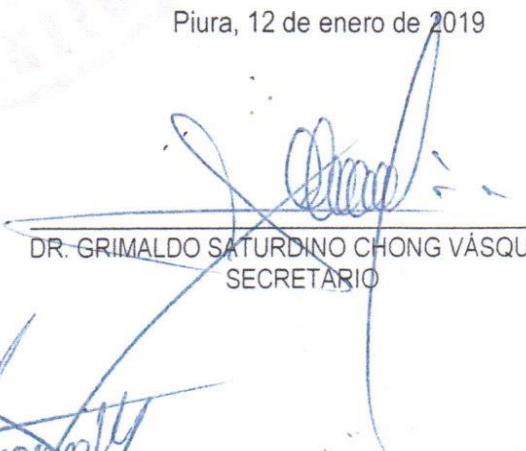
Con la mención de:

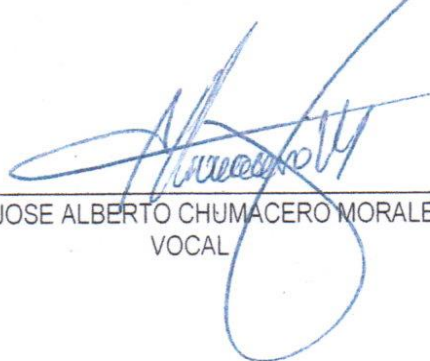
Muy Bueno

- () En consecuencia, queda en condición de ser ratificado por Consejo de Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Piura y recibir el Título Profesional de Abogado.
- () En consecuencia, queda en condición de ser ratificado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Piura y recibir el Título Profesional de Abogado, después de que la sustentante incorpore las sugerencias del Jurado Calificador.

Piura, 12 de enero de 2019


DR. SANTIAGO HERRERA NAVARRO
PRESIDENTE


DR. GRIMALDO SATURDINO CHONG VÁSQUEZ
SECRETARIO


MAG. JOSE ALBERTO CHUMACERO MORALES
VOCAL

DEDICATORIA

A DIOS

A Dios principalmente, por ser quien me ha dado las fuerzas para continuar y cumplir cada uno de mis sueños.

A MIS PADRES

Y en especial; a mi madre Maritha Domitila por ser mi ángel guardián y porque sé que desde el cielo me cuida, me protege y lo seguirá haciendo por el resto de mi días.

A MI ESPOSO

Edgard Pool quien con su amor, esfuerzo y dedicación ha caminado conmigo de la mano entregándome todo su apoyo y poder llegar así a cumplir hoy uno de mis sueños más grandes. Por su entrega hacia mí y por darme la dicha de ser feliz a su lado.

A MI HIJO

Albert Pool; por ser el motor que motivó cada uno de los años de estudio y la razón de que me levante cada día; por su amor y por estar siempre conmigo. En este momento no entiendo mis palabras; pero cuando llegue quiero que te des cuentas de todo lo grande que significas para mí.

A MIS HERMANAS

Eliabel Arabella, Yanet de Los Milagros por haber cumplido un rol materno, y Fátima Isabel; seres incondicionales, quienes me brindan todo el apoyo que entre hermanas se pueden ofrecer. Por su cariño y apoyo incondicional, durante toda la etapa de estudio y por estar conmigo en cada momento en especial en los más difíciles.

AGRADECIMIENTO

A DIOS

A Dios por darme la vida, la dicha y la felicidad.

A MI TÍA

Rosa Quevedo por el excelente rol materno que cumplió conmigo desde muy niña. Por ser quien me impulsó, por apoyarme y festejar conmigo cada uno de mis logros. Y en especial por festejar que el momento esperado ha llegado.

A MI ASESORA

Mag. Esthely Rosa Bayona Castro quien me ha brindado su apoyo, con sus correcciones y consejos he logrado culminar esta Tesis.

AL JURADO

Por su interés, rigor académico y responsabilidad manifestada durante esta investigación.
Excelentes profesionales, muchísimas gracias.

A LA FACULTAD

De Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Piura quien me abrió sus puertas y me formó con esta linda profesión; A cada una de las personas que laboran en ella con la única finalidad de formar persona de bien.

A LOS DOCENTES

Seres que nos imparten sus conocimientos; gracias ustedes hoy me lleno de dicha y felicidad.

A UN GRAN DOCENTE Y AMIGO

No pretendo dejar pasar esta oportunidad y extender mi más sincero aprecio y gratitud, a una excelente persona quien coadyuvó y me formó en esta linda carrera.
Quién compartió sus conocimientos y experiencias de vida, agradecida con él por cada momento vivido en las aulas, agradecida a él por desarrollar su labor con excelencia.
Porque cuando estuve a punto de abandonar el barco, fueron sus consejos y sobre todo su particular forma de ser que me enseñaron que debía tomar las riendas y remar, y continuar para así llegar hasta el final.
A él mis más extensas e infinitas gracias mi querido, estimado y siempre recordado profesor Luis Hernán Cruz Vílchez.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
ÍNDICE GENERAL	VIII
ÍNDICE DE CUADROS	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
ÍNDICE DE ANEXOS	XII
ÍNDICE DE APÉNDICES	XIII
RESUMEN	XIV
ABSTRACT	XV
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO I: ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA.....	17
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	17
1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.3 OBJETIVOS	19
1.3.1 Objetivo General.....	19
1.3.2 Objetivo Específico	19
1.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.4.1 Delimitación Espacial	19
1.4.2. Delimitación Temporal.....	19
1.4.3. Delimitación Económica	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.2 BASES TEÓRICAS	21
2.2.1 Derecho del trabajo.....	21
2.2.2 La Remuneración.....	23
2.2.3 Beneficios Sociales	23
2.2.4 Régimen Laboral Especial Agrario	24
2.2.5 Régimen Laboral General.....	26
2.3 GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	28
2.4 MARCO REFERENCIAL.....	30
2.4.1 Orígenes Del Derecho De Trabajo.....	30
2.4.2 Definición del Derecho del Trabajo	30
2.4.3 El surgimiento del Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización.....	31
2.4.4 El Derecho De Trabajo	32
2.4.5 Principios Laborales	45
2.4.6 Derechos del Trabajador en la Legislación Peruana.....	49
2.4.7 Régimen Laboral General.....	67
2.4.8 Derecho Agrario.....	73
2.4.9 Régimen Laboral Especial Agrario	77
2.4.10 Las Empresas Agroindustriales.....	83
2.5 HIPÓTESIS	86
2.5.1 Hipótesis General.....	86

2.5.2 Hipótesis Específicas	86
2.6 DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	87
2.6.1 Definición Conceptual	87
2.6.2 Operacionalización	90
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	96
3.1 ENFOQUE.....	96
3.2 DISEÑO.....	96
3.2 NIVEL	96
3.3 MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS	96
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	97
3.5 ASPECTOS ÉTICOS	98
CAPÍTULO IV: PROBANZA DE HIPÓTESIS.....	99
4.1 PROBANZA JURÍDICO SOCIAL	99
4.2 PROBANZA JURÍDICO DOCTRINAL.....	101
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	112
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113
ANEXOS	117
APÉNDICES	121

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1: Tipos de trabajo.....	34
CUADRO N° 2: Evolución de la Remuneración Mínima Vital.....	55
CUADRO N° 3: Período Computable	61
CUADRO N° 4: Comparación entre el Régimen General y el Régimen Agrario	104
CUADRO N° 5: Riesgos en la Aplicación del Régimen Laboral Especial Agrario	106

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 1	105
FIGURA N° 2	106
FIGURA N° 3	108
FIGURA N° 4	109

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 1:	Matriz Básica.....	117
ANEXO N° 2:	Cronograma de Ejecución	118
ANEXO N° 3:	Presupuesto	120

ÍNDICE DE APÉNDICES

APÉNDICE N° 1: PROYECTO DE LEY 2545/2008-CR “PROYECTO DE LEY QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY NO. 27360 LEY QUE APRUEBA NORMAS DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO”.

APÉNDICE N° 2: TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL) D.S. N° 003-97-TR.

APÉNDICE N° 3: LEY N° 27360, LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO.

RESUMEN

El régimen laboral se caracteriza porque trae consigo y prevé un trato legislativo diferenciado, discriminatorio y de reducción de los beneficios laborales hacia los trabajadores agrarios.

Por ello, el objetivo de la investigación fue analizar y demostrar que el régimen laboral agrario tiene efectos negativos en lo referente a la reducción de dichos beneficios reconocidos por nuestra Constitución, abordándolo desde la perspectiva jurídica y económica; y proponer mejoras a la regulación vigente, no prorrogando su vigencia; simplemente dejar de seguir el tan llamado *Régimen Laboral Especial Agrario*.

La presente investigación buscó analizar, de un modo crítico y exhaustivo, este Régimen que se encuentra vigente en el Perú y está en proyecto de prorrogar su vigencia por muchos años más. Pero es importante conocer la realidad de los trabajadores sujetos al referido Régimen y las inclemencias por las que tiene que pasar al realizar sus labores, personas que trabajan en el campo exponiendo sus vidas por tan bajo salario y reducción sus derechos fundamentales laborales.

La principal razón en la que se basó esta investigación; es sustentar que este Régimen no debe seguir siendo el especial; pues las medidas laborales instauradas en éste, como una remuneración que incluye los conceptos de CTS y gratificaciones, conllevan a que los ingresos resulten inferiores a los del régimen laboral general. De esta misma manera en lo concerniente al descanso vacacional y la indemnización por despido arbitrario también se ve una reducción de los derechos en mención.

Se demostró que este es un Régimen que otorga menores beneficios para los trabajadores acogidos a éste, en comparación con la Ley N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Palabras claves; Régimen, Laboral, Agrario, Beneficios Sociales y Remuneración.

ABSTRACT

The labor regime is characterized because it brings with it and provides for a differentiated, discriminatory legislative treatment and reduction of labor benefits for agricultural workers.

Therefore, the objective of the research is to analyze and demonstrate that the agrarian labor regime has negative effects in relation to the reduction of these constitutional benefits, addressing it from a legal and economic perspective, and proposing improvements to current regulations, not extending its validity; simply stop following the so-called Agrarian Special Labor Regime.

The present investigation sought to analyze, in a critical and exhaustive way, this Regime that is in force in Peru and is in the process of extending its validity for many more years. But it is important to know the reality of the workers subject to the aforementioned Regime and the inclemencies that it has to go through when carrying out their work, people who work in the field exposing their lives for such a low salary and reducing their fundamental labor rights.

The main reason on which this investigation is based; is to support that this Regime should not remain the special one; because the labor measures introduced in it, as a remuneration that includes the concepts of CTS and bonuses, lead to lower income than the general labor regime. In the same way with regard to holiday rest and compensation for arbitrary dismissal you also see a reduction in the rights in question.

It is shown that this is a Regime that grants lower benefits for the workers who receive it, in comparison with Law N ° 728; Law on Productivity and Labor Competitiveness.

Keywords; Regime, Labor, Agrarian, Social Benefits and Remuneration.

INTRODUCCIÓN

El régimen laboral se caracteriza porque trae consigo y prevé un trato legislativo diferenciado, discriminatorio y de reducción de los beneficios laborales hacia los trabajadores agrarios. Su objetivo es reducir los costos de contratación de personal de las empresas agrícolas para hacerlas más competitivas e incentivar la generación de empleo formal en el agro. A pesar de ella; nuestro Tribunal Constitucional lo ha validado; sin embargo, no se ha realizado el análisis respectivo de sus efectos. Por ello, el objetivo de la investigación fue analizar y demostrar que el régimen laboral agrario tiene efectos negativos en lo referente a la reducción de dichos beneficios de carácter constitucional, abordándolo desde la perspectiva jurídica y económica, y proponer mejoras a la regulación vigente, no prorrogando su vigencia; simplemente dejar de seguir el tan llamado *Régimen Laboral Especial Agrario*.

Ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario, y que en los artículos invocados en específico regula el régimen laboral para los trabajadores del sector agrario, publicada en el diario oficial ‘El Peruano’ el 31 de octubre del año 2000. Afirmando, en este caso que los trabajadores de este régimen tienen derecho a percibir una remuneración diaria, siempre y cuando laboren más de cuatro horas diarias. Esta remuneración incluye CTS, gratificación por navidad y por fiestas patrias. La normativa agrega que la remuneración mínima del sector agrario se actualiza en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital.

Por lo sucedido en el agro peruano desde la promulgación de esta Ley estamos frente a un proceso de desprotección del trabajador; pues si bien es cierto éstos formalizaron su relación laboral, y – por ende – cuentan con todos sus beneficios sociales, que, al mismo tiempo, suprime los derechos fundamentales laborales de los trabajadores.

Con la creación de este Régimen, fueron los empresarios los que más se beneficiaron, pudieron operar con la flexibilidad de contratar temporalmente a trabajadores para realizar las faenas agrícolas que, por su propia naturaleza, son de carácter temporal.

En nuestro país, el Perú; existe un determinado porcentaje de la población – que no es muy poco – que exigen y creen necesaria la derogatoria de la Ley de Promoción Agraria, Ley N° 27360. Se trata pues de una posición de total y absoluto rechazo a este Régimen Laboral Agrario, siendo viable la respectiva derogatoria de esta Ley; cual esencia de este Régimen permite contratar temporalmente a los trabajadores, y para facilitar el pago de los beneficios sociales; como Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones, Seguro Social, Gratificaciones, etc. dentro de la remuneración diaria de los trabajadores.

La presente investigación buscó analizar, de un modo crítico y exhaustivo, este Régimen que se encuentra vigente en el Perú y está en proyecto de prorrogar su vigencia por muchos años más. Pero es importante conocer la realidad de los trabajadores sujetos al referido Régimen y las inclemencias por las que tiene que pasar al realizar sus labores, personas que trabajan en el campo exponiendo sus vidas por tan bajo salario y reducción sus derechos fundamentales laborales.

CAPÍTULO I: ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

En nuestro país, el Perú; existe un determinado porcentaje de la población – que no es muy poco – que exigen y creen necesaria la derogatoria de la Ley de Promoción Agraria, Ley N° 27360. Se trata pues de una posición de total y absoluto rechazo a este Régimen Laboral Agrario, siendo viable la respectiva derogatoria de esta Ley; cual esencia de este Régimen permite contratar temporalmente a los trabajadores, y para facilitar el pago de los beneficios sociales; como Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones, Seguro Social, Gratificaciones, etc. dentro de la remuneración diaria de los trabajadores.

Por lo sucedido en el agro peruano desde la promulgación de esta Ley estamos frente a un proceso de desprotección del trabajador; pues si bien es cierto éstos formalizaron su relación laboral, y – por ende – cuentan con todos sus beneficios sociales, que, al mismo tiempo, suprime los derechos fundamentales laborales de los trabajadores. Con la creación de este Régimen, fueron los empresarios los que más se beneficiaron, pudieron operar con la flexibilidad de contratar temporalmente a trabajadores para realizar las faenas agrícolas que, por su propia naturaleza, son de carácter temporal.

Cuando se aprobó esta ley en el año 2000 durante el Gobierno del Señor Alberto Fujimori, se argumentó que era una modalidad temporal, puesto que, su único objetivo o finalidad era promocionar las agro exportaciones. Es así que se estableció que su vigencia sería solamente hasta el año 2010; sin embargo, todo fue un engaño pues en el año 2006 durante el gobierno de Alejandro Toledo, cuando Pedro Pablo Kuczynski era presidente del Consejo de Ministros, se decidió ampliarlo hasta el año 2021.

El sector creció significativamente, promovido por esta acertada legislación y también ganaron los ciudadanos de todo el mundo que pueden consumir alimentos peruanos de excelente calidad y precio. Y por último, ganó también el Estado que logró el bienestar para muchos peruanos que encontraron trabajo digno en el sector rural. Sin embargo, esta Ley N° 27360 (Ley de Promoción del Sector Agrario o Ley Agraria) estipula un trato diferenciado para los trabajadores sujetos a este Régimen Laboral Especial, basada en una clara y real reducción de sus beneficios sociales, bajo la simple lógica de una política de promoción del empleo y de incentivar así la formalización en el agro.

Este régimen concede menores beneficios laborales para los trabajadores a diferencia de los otorgados por el Régimen Laboral Común, porque busca reducir los costos de contratación de personal para las empresas agrícolas, con la sola finalidad de hacerlas más competitivas, pero, a la vez, persigue incentivar la generación de empleo formal en el sector agrícola, es decir, empleo con derechos laborales para los trabajadores agrícolas (aunque éstos son menores con respecto a los derechos de los trabajadores del régimen laboral general).

Este Régimen ya cumplió sus objetivos con los empresarios (para lo cual fue creado); que han sacado provecho y beneficio, pero la realidad de los trabajadores es que no han avanzado, ni han tenido un desarrollo económico habiendo entregado su juventud, su vida.

Los trabajadores del Régimen General tienen derecho a dos gratificaciones por Fiestas Patrias y de Fin de Año, dos depósitos anuales de CTS y 30 días de vacaciones. Sin embargo, los del Régimen Laboral Agrario, no reciben gratificaciones, ni CTS. En teoría, estos conceptos vendrían incluidos en sus sueldos mensuales, pero con ello, los agricultores sólo reciben un aproximado de 1,000.00 soles mensuales, y por último sólo reciben 15 días de vacaciones al año.

De todo ello, deducimos que este Régimen Laboral Especial no ha propiciado una mejora significativa en la calidad del empleo agrícola. Así mismo, éste no ha cumplido con el objetivo de incentivar el desarrollo de los segmentos mayoritarios dedicados a la actividad agrícola; no ha incidido de manera significativa en las mejoras de las condiciones del empleo asalariado; ha producido efectos colaterales negativos, tales como, desprotección de los trabajadores con la disminución de sus derechos laborales fundamentales.

Se podrá decir o fundamentar que el monto del salario se debe a que los trabajadores que realizan labores en el campo no son de mano de obra calificada o profesional. Siendo que todo ello no es así, ya que no se consideran, ni se toma en cuenta las condiciones en que laboran estas personas; trabajan bajo el sol, a la intemperie y realizan esfuerzo físico. Causándoles consecuencias como la deshidratación y fuertes dolores de espalda y tantas enfermedades productos de ese esfuerzo físico existiendo muchos riesgos en su salud.

Este Régimen Laboral no puede seguir siendo el especial. Tienen que reconocerse plenamente los derechos fundamentales de los trabajadores, sujetos a éste.

1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación lo que buscamos, es demostrar, que este Régimen Laboral Especial Agrario recorta los derechos fundamentales de los trabajadores garantizados por la Constitución y los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por el Perú.

La principal razón en la que se basa esta investigación; es sustentar que éste Régimen no debe seguir siendo el especial; pues las medidas laborales instauradas en éste, como una remuneración que incluye los conceptos de CTS y gratificaciones, conllevan a que los ingresos resulten inferiores a los del Régimen Laboral General. De esta misma manera en lo concerniente al Descanso Vacacional y La Indemnización por Despido Arbitrario también se ve una reducción de los derechos en mención.

La presente investigación buscó analizar, de un modo crítico y exhaustivo, este Régimen que se encuentra vigente en el Perú y está en proyecto de prorrogar su vigencia por muchos años más. Pero es importante conocer la realidad de los trabajadores sujetos al referido Régimen y las inclemencias por las que tiene que pasar al realizar sus labores, personas que trabajan en el campo exponiendo sus vidas por tan bajo salario y reducción sus derechos fundamentales laborales.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Determinar si el Régimen Laboral Especial suprime y limita de manera desproporcionada los derechos laborales de los trabajadores; referentes al pago de su Remuneración, el Goce del Descanso Vacacional y la Indemnización en caso de Despido Arbitrario.

1.3.2 Objetivo Específico

Analizar si resulta necesaria la medida tomada por el Congreso De La República de modificar la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario) y prorrogar su vigencia hasta el año 2031.

1.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Delimitación Espacial

El trabajo de investigación se circunscribe al análisis del Régimen Especial de los trabajadores y la vulneración de sus derechos.

1.4.2. Delimitación Temporal

El presente trabajo de investigación tendrá como contexto la fecha de publicación de ley el 31 de octubre de 2000 hasta la actualidad, toda vez que se busca analizar sus implicancias.

1.4.3. Delimitación Económica

Los gastos realizados corren por cuenta propia del investigador.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

❖ (PONCE, 2017), en su trabajo de tesis “ANÁLISIS DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO: ¿HA SIDO REALMENTE EFICAZ?”, realizado en Lima, concluye que: En los últimos años, las medidas más promocionadas del Estado Peruano en materia de empleo se han centrado en los regímenes laborales especiales de fomento del empleo y su objetivo ha sido incidir en las elevadas tasas de empleo informal que caracterizan al mercado laboral peruano.

Así mismo, El Régimen Laboral Agrario no ha generado una mejora significativa en las condiciones del empleo agrícola: Es decir, el Régimen Laboral Agrario no ha permitido mejoras importantes para el grupo mayoritario del sector agrario, ya que éste está vinculado principalmente al autoempleo.

Existe desprotección frente al desempleo, ya que la CTS forma parte de la remuneración diaria y no se abona de manera independiente (dejando de ser un ahorro forzoso para que el trabajador pueda recibirlo al cese). Esta situación es grave para una actividad con altas tasas de rotación laboral, donde los trabajadores requieren contar con un ingreso hasta que se reinserten a laborar nuevamente.

❖ (CALCINE, 2017), En su trabajo de tesis: “ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN LOS REGÍMENES LABORALES ESPECIALES DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO PRODUCTIVO EN EL PERÚ 2011 -2016”; realizado en Lima, concluye que: De la realización de la comparación entre los regímenes laborales especiales de Promoción del Empleo Productivo en el Perú y el Régimen Laboral Constitucional, se obtiene como resultado no existe igualdad de trato.

Son regímenes laborales especiales correctivos puesto que buscan reducir o eliminar las desventajas del subempleo informal que impiden alcanzar la igualdad material en el acceso al trabajo, acosta de afectar derechos constitucionales de manera proporcional y razonable.

Son políticas de empleo cuyo objetivo es fomentar el crecimiento empresarial para generar el acceso al empleo: promoción de la inversión privada, promoción del aumento de la productividad y de la competitividad.

Los tratos diferenciados tienen como sustento el rol estatal de promoción del empleo, pero esto se efectiviza a través del fortalecimiento de las empresas del sector productivo al que pertenecen, permitiéndose que el trabajador renuncie a determinados beneficios laborales a cambio de reducir los costos laborales para la empresa, contraponiéndose derechos fundamentales contra derechos económicos.

❖ (OBREGÓN SEVILLANO, 2009): En su revista VI Área Laboral nos precisa del Régimen Laboral Agrario tomando en cuenta un proceso de inconstitucionalidad, pues este Régimen fue objeto de un proceso de inconstitucionalidad, siendo éste declarado infundado. Siendo así que para nuestros miembros del Tribunal Constitucional éste no vulnera la Constitución ni los derechos laborales reconocidos a los trabajadores.

El Tribunal para resolver es caso hace mención a los principios y las normas del Derecho Internacional del Trabajo, como son; Declaración de OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; Convenio N° 111 – OIT, sobre discriminación (empleo y ocupación) empleo.; Convenio N° 100 OIT sobre igualdad en la remuneración; entre otras.

❖ (ZERGA, 2008): En su revista expone lo dicho por el Tribunal Constitucional, afirmando éste último sobre una plena constitucionalidad de las disposiciones de la Ley N° 27360, en particular del Título III, que regula el Régimen Laboral Especial para el sector agrario y que estará vigente hasta el año 2021.

Afirma el tribunal que la norma cuestionada por el Colegio de Abogados de Ica se encuentra en consonancia con diversos Convenios de la OIT, que establecen condiciones especiales en el acceso al trabajo remunerado, regímenes de descanso y seguridad social en este sector, atendiendo al carácter predominantemente aleatorio de la actividad.

Por lo tanto, no son contrarias ni a la Constitución ni al Derecho Internacional las diferencias entre el Régimen Especial Laboral Agrario y el Régimen Laboral General. Consecuentemente, el Régimen Agrario puede tener como punto de partida un piso menor al del Régimen General, pero con la tendencia a lograr una equiparación en las condiciones económicas y de régimen de descanso, que permita alcanzar un trabajo cada vez más decente. Esta expresión acuñada por el Director General de la OIT hace unos años, se refiere a la aspiración de cada hombre y cada mujer, "esté donde esté, de realizar un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. El trabajo decente engloba el respeto de los derechos fundamentales, el acceso al empleo, la seguridad y la salud en el trabajo y la existencia de seguridad social. El trabajo decente es un resultado del diálogo social.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Derecho del trabajo

(MUJICA, 2009) El Derecho del trabajo es un desprendimiento del Derecho Civil relativamente reciente, ya que su antigüedad no se remonta ni siquiera a doscientos años atrás.

La creación del derecho del trabajo supuso, en definitiva, que la regulación de las relaciones laborales (que había estado tradicionalmente a cargo de fuentes de configuración-en los hechos- unilateral como lo son el contrato de arrendamiento de servicios, el reglamento interno del trabajo y la costumbre, que expresaran la disparidad) se trasladara a las nuevas fuentes; la ley laboral y el convenio colectivo, que buscan la paridad.

El Derecho del Trabajo es aquella disciplina jurídica que surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral: (i) el trabajador, quien pone a disposición su fuerza de trabajo y su mano de obra; y (ii) el empleador, quien se beneficia de las tareas realizadas por el trabajador. Este desequilibrio

siempre conducía a que la posición del empleador sea la que consiga imponerse al trabajador, generando con ello que éste se vea sumido en condiciones precarias e indignas para realizar sus labores.

Frente a tal situación, “el Derecho del Trabajo se erigió como una rama necesaria a fin de equiparar condiciones entre trabajador y empleador, y de esa forma restablecer el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador”¹. Es decir, el Derecho del Trabajo surge inicialmente como una forma de establecer un equilibrio frente a la desigualdad económica de las partes, señalando que todo trabajador debía contar con ciertas condiciones mínimas en el marco de una relación laboral, las cuales debían ser respetadas por el empleador. Si bien a la fecha la desigualdad entre empleador y trabajador persiste, los derechos laborales buscan equilibrar la situación

El trabajo consiste en una acción consciente llevada a cabo por un sujeto. La evolución científica permite preguntarse hoy en día si sólo la especie humana es capaz de realizar un trabajo, así entendido, o también pueden hacerlos otras especies animales. No nos referimos a las labores instintivas que ejecutan algunos animales, en las cuales comprometen su actividad: las faenas desarrolladas por las abejas en torno al panal, por ejemplo; menos todavía a las que aquellos desempeñan como medio para el trabajo humano: los bueyes tirando del arado, por ejemplo, sino a la transformación deliberada por la naturaleza que ciertos animales pueden emprender: los chimpancés que convierten una rama en instrumento para procurarse alimento o defenderse de los enemigos sería un ejemplo de esto último. Más allá de que actividades como éstas puedan considerarse trabajo, lo cierto es que solo los hombres somos sujetos de derechos y, por lo tanto, es nuestro trabajo el único que le interesa al Derecho.

El trabajo es un esfuerzo dirigido a un fin. Al desplegar su actividad el sujeto se propone lograr un objetivo. La finalidad perseguida puede ser una sola o varias, en este último caso combinadas entre sí de diversas maneras. Pues bien, la única actividad excluida del ámbito del Derecho del trabajo es la que se lleva a cabo con fines puramente no económicos.

(TRABAJO, 2009) El trabajo está en el centro de las aspiraciones de las personas pues constituye el medio para obtener su sustento, el mejoramiento de la calidad de sus vidas y su realización personal. El trabajo es esencial para el bienestar de la gente. Además de lo que representa para las personas en lo particular, el trabajo es importante también para la sociedad en su conjunto pues abre la puerta al progreso social y económico. El trabajo es tan importante en la vida de las personas que por eso en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se habla de él.²

(ARROYO, 2014) El Derecho del Trabajo ha transitado por un proceso de constitucionalización, de modo tal que los derechos laborales han sido reconocidos como fundamentales en el Estado Social y Democrático de Derecho, brindando tutela a todos los trabajadores. Sin embargo, por motivos de histórica discriminación, un grupo de personas

¹ Sentencia del Tribunal Constitucional 10777-2006-PA DEL 7 DE NOVIEMBRE DE 2007. Fundamento Jurídico 4.

² En el artículo 23: • Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. • Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. • Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

es objeto de una “protección especial” en el marco de las relaciones laborales: Las madres trabajadoras.

2.2.2 La Remuneración

Uno de los temas centrales de la relación laboral se contrae en la determinación de la naturaleza jurídica de los ingresos que perciben los trabajadores, es decir si califican o no como remuneraciones. Es importante señalar que el contrato de trabajo es un negocio jurídico oneroso, en virtud del cual el empleador debe abonar una retribución por los servicios prestados al trabajador. La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo y además constituye un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la Constitución Política de 1993³.

La remuneración es todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie. De otro lado se puede indicar que la remuneración comprende los conceptos que representan una ventaja, ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia. Sin embargo no son considerados remuneración aquellos conceptos que se encuentren excluidos legalmente (JORGE, 2011).

En la legislación peruana, el artículo 6° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que constituye remuneración “para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de libre disposición”. Desde un punto de vista económico, la remuneración o salario es un rédito o ingreso, que le corresponde a un trabajador subordinado por la prestación de su trabajo; de modo semejante a como el “beneficio” es el rédito o ingreso peculiar de una empresa. Es un rédito individual y contractual.

La importancia de la remuneración se debe a que para la inmensa mayoría de los trabajadores el salario tiene una muy evidente la finalidad.

2.2.3 Beneficios Sociales

Son percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia. No se retribuye directamente la prestación del servicio. Pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador. “Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo”.

El concepto de beneficios sociales es usado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y la doctrina nacional, y todos entienden o sobre entienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define.

³ El artículo 24 de nuestra Carta Magna, indica que: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. (...)”

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal (DIÁLOGO CON LA JURISPRUDENCIA, 2008).

Los beneficios sociales están identificados con el otorgamiento de un determinado derecho a favor de trabajadores, distinto a la remuneración que se le abona como contraprestación del servicio; con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley, el acuerdo de partes (pacto individual o colectivo), la decisión unilateral del empleador o la costumbre para su otorgamiento.

En todos los casos el otorgamiento o pago de beneficios sociales tiene un denominador común: que cuando se otorgan al trabajador, pasan a formar parte de su patrimonio de manera definitiva, no existiendo la posibilidad de devolución al empleador, naturalmente si es que han sido abonados de acuerdo con su fuente (ley, convenio, decisión unilateral, costumbre) y no son consecuencia de error u otra situación excepcional.

A nivel constitucional y legal, tenemos que la Constitución vigente en el segundo párrafo de su artículo 24° establece que “el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”.

De hecho, cuando un trabajador renuncia, o cuando es despedido, y para que todo esté en regla, el empleador le hace la llamada “liquidación por beneficios sociales”. Desde el punto de vista legal, un beneficio es un derecho que compete por ley o por cualquier otro motivo similar y, por tanto, un beneficiario es la persona que resulta favorecida por dicha medida, de manera gratuita. Es decir, este tipo de beneficio no implica una contraprestación económica o monetaria equivalente a la prestación recibida.

2.2.4 Régimen Laboral Especial Agrario

La actividad del Régimen del sector agrario, es una actividad económica que ha sido objeto de duras críticas tanto desde su punto de vista tributario, las contribuciones realizadas al sector alud; y nuestra tena de investigación el pago de la remuneración que comprenden las gratificaciones de los meses de julio y diciembre. Además del recorte de los beneficios sociales en lo que respecta al descanso vacacional y a la indemnización en caso de despido arbitrario. (CACERES, APLICACIÓN DE LA LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DEL SECTOR AGRARIO Y SU EFECTO EN LOS COSTOS LABORALES EN LA EMPRESA "AGROINDUSTRIALES JOSE & LUIS" S.A.C., DEL DISTRITO DE GUADALUPE, AÑO 2015, 2016).

Se pueden acoger a éste Régimen siempre y cuando realicen alguna de las siguientes actividades; desarrollen cultivos y/o crianza, excepto la industria forestal, actividades agroindustriales, acuícolas.

Se puede decir que agroindustria o empresa agroindustrial es una organización que participa directamente o como intermediaria en la producción agraria, procesamiento

industrial o comercialización nacional y exterior de bienes comestibles o de fibra. El concepto de agroindustria agrupa a todo los participantes en la industria agraria, que no sólo son los proveedores de tierra, capital, y trabajo, sino también a las instituciones del mercado para la comunicación y movimiento de los artículos, así como a las instituciones y mecanismos de coordinación entre sus competentes. (INDEX-AGROINDUSTRIAS).

El sector agrario tiene como ámbito de competencia las siguientes materias: tierras de uso agrícola y de pastoreo, tierras forestales y tierras eriazas con aptitud agraria; recursos forestales y su aprovechamiento; flora y fauna; recursos hídricos; infraestructura agraria; riego y utilización de agua para uso agrario; cultivos y crianzas; sanidad, investigación, extensión, transferencia de tecnología y otros servicios vinculados a la actividad agraria. (RIEGO, 2016).

La justificación de la siguiente investigación está basada en demostrar que este Régimen suprime y reconoce menos beneficios labores sus trabajadores; a comparación del Régimen General no hay justificación alguna como para que se produzca tal discriminación ni mucho menos se desvalore la mano de obra del que realiza labores agrícolas, labores de campo.

(LUQUE, 2010) Se aplica una remuneración mínima menor a la fijada con carácter general, a decir de, dado que dentro del monto mínimo de pago debía discriminarse los porcentajes respectivos de la CTS y las gratificaciones. Según Gamero Requena, Julio (2011), esto nos lleva a concluir que, a diferencia de las normas referidas a la contratación, el aspecto remunerativo sí implica una alteración del régimen general, lo que determina que en gran medida la promoción al sector agrario especial consista en la fijación de un régimen diferenciado de beneficios económicos.

Menores aportes a ESSALUD. Un régimen de seguridad social en salud con menor aportación (4%), pero igual cobertura en prestaciones que el régimen regular: Los trabajadores pueden afiliarse al sistema de salud siempre que hayan cumplido 3 meses continuos de trabajo, o 4 meses no consecutivos en un periodo de 12 meses con el mismo empleador. Además, la afiliación a la seguridad social en el sector agrario no es obligatoria, sino facultativa para los trabajadores. Tomando en cuenta el carácter intermitente de los contratos otorgados en el sector y la propia naturaleza del trabajo agrario, estos requisitos son de difícil cumplimiento, pues la duración de los contratos muchas veces no supera los 3 meses consecutivos, o el empleador evita contratar a los mismos trabajadores por más de 4 meses en la misma área de trabajo durante un año. Así, por ejemplo, se ha informado que en la producción de mango la temporalidad de los contratos durante la temporada del cultivo no supera los 3 meses.

Descanso Vacacional, El trabajador agrario cuenta con un descanso vacacional de 15 días calendarios por cada año de servicios o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un periodo mayor. Así lo expreso el TC en el EXP. N° 00027-2006-PI, en el fundamento 44:

El Convenio OIT N.º 101 sobre las vacaciones pagadas en la agricultura, ratificado por el Perú, y por tanto vinculante, en el artículo 3º ha previsto que el período mínimo de servicio continuo exigido y la duración mínima de las vacaciones anuales pagadas deberán ser determinados por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones

pagadas en la agricultura, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente; y, en el artículo 8 del mismo Convenio se ha indicado que “Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas”.

Indemnización ante el Despido Arbitrario, el derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, pero está directamente vinculada al tiempo de servicios prestados por el trabajador. La indemnización por despido arbitrario es equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 180 remuneraciones diarias, las fracciones diarias se abonan por dozavos. Esto aunado a la remuneración consolidada afecta también en beneficios sociales inferiores al régimen general, permitiendo a los empleadores no pagar la indemnización a un trabajador cuando quieran prescindir de sus servicios porque les bastará con no renovar el contrato.

2.2.5 Régimen Laboral General

También denominada relación laboral, de trabajo, contratos de trabajo. Para definirla (BRONSTEIN, 1997), nos dice que: “es un conjunto de normas, procedimientos y prácticas para administrar las relaciones entre trabajadores, empleadores y el estado considerando los esquemas de producción; pero también hay otros elementos como mecanismo autónomos como la negociación colectiva en la cual sus actores establecen reglas destinadas a fijar condiciones de trabajo y regular sus relaciones recíprocas o mecanismos heterónomos a través del cual el Estado impone sus propias soluciones en el desarrollo de las relaciones laborales”.

El Régimen Laboral solo toma en cuenta al sector formal regulado por un sistema normativo, dejando de lado la situación de los que no acceden a este mercado laboral como los desempleados o la informalidad de los subempleados. La doctrina laboral ha logrado consenso respecto al reconocimiento para la existencia de un contrato de trabajo, se exige la concurrencia de tres elementos sustantivos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración.

❖ Régimen De La Actividad Privada (Dec. Leg. 728)

Una relación laboral privada es aquella que proviene del consenso del empleador y el trabajador, donde confluya los elementos del trabajo: existencia de la prestación de servicios de forma directa y sólo por el trabajador como persona natural, se tendrá que otorgar una contraprestación por los servicios prestados (remuneración) y si existe relación de subordinación entre el empleador y trabajador.

El Tribunal Constitucional (2006), en el EXP. N° 00027-2006-PI, fundamento 12, expresa: “El régimen laboral común aplicable a los trabajadores inmersos en la actividad privada tiene una regulación general en materia de remuneración, jornada de trabajo y descanso vacacional, así como respecto de la indemnización por despido, materias que se han desarrollado in extenso a nivel infra constitucional, debido a que los artículos constitucionales que regulan estas materias, delegan en el legislador el desarrollo de los

mandatos constitucionales, aun cuando resulta innegable que la Constitución ha establecido el marco director que debe orientar esa regulación de rango legal.

Respecto a la definición y conformación de la normatividad del sector laboral privado, el Tribunal Constitucional (2010) en el EXP. N° 00002-2010-PI/TC, en el fundamento 28, expresa: Respecto del Decreto Legislativo N° 728, del que posteriormente se separaron dos textos normativos, denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cabe tener presente el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por el que se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula el régimen laboral para los trabajadores del sector privado. Esta norma contiene, en su artículo 4°, dos disposiciones que deben tenerse presente; por un lado, la que regula la existencia de un contrato de trabajo y por el otro, la que expone las características de dicho contrato, el cual puede ser a plazo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial. Asimismo, la protección contra el despido arbitrario aparece prevista para aquellos casos en los que se supere el periodo de prueba de 3 meses (artículo 10°).

El régimen laboral privado se rige por la Ley de Fomento del Empleo (Dec. Leg. 728 promulgado el 8 de noviembre de 1991), la cual fue creada con la finalidad de permitir a los empresarios hacer frente a la crisis económica por la que atravesaba el país. Según SERVIR (2011), para ello se relativizó la estabilidad laboral absoluta; se otorgó la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios; y, se ampliaron las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos.

Pero además dentro del régimen privado se establece modalidades de contratos de trabajo los cuales tienen un límite temporal de 5 años como un criterio general, respetando con ello el principio de causalidad.

❖ Régimen De La Actividad Pública (Dec. Leg. 276)

Este régimen se caracteriza por considerar los elementos del contrato de trabajo, pero resalta el hecho de que existe el poder estatutario del estado, de imponer reglas al trabajador unilateralmente y se considera mucho el hecho del ingreso a este régimen que implica acceder a una función pública, el cual debe ser por concurso de méritos basado en ser un bien público y todos tienen derecho a participar de ello. La Carrera Administrativa como también se la conoce son los principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y deberes que le corresponden a los servidores públicos que prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

También se resalta el hecho del ingreso a la carrera administrativa, el Tribunal Constitucional (2010) en el EXP. N° 00002-2010-PI/TC, en el fundamento 27, expresa lo siguiente: En el caso del Decreto Legislativo N° 276, que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se advierte –efectos de la presente sentencia–, que el ingreso a la carrera pública está sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos (artículo 12°), tales como ser ciudadano en ejercicio; acreditar buena conducta y salud; reunir los requisitos propios del respectivo grupo ocupacional; aprobar el concurso de admisión; así como los demás que señale la ley.

2.3 GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS (CACERES, APLICACIÓN DE LA LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DEL SECTOR AGRARIO Y SU EFECTO EN LOS COSTOS LABORALES EN LA EMPRESA "AGROINDUSTRIALES JOSE & LUIS" S.A.C., DEL DISTRITO DE GUADALUPE, AÑO 2015, 2016)

❖ **Aguinaldos.** – Remuneración que recibe el trabajador adicionalmente a las doce mensualidades habituales.

❖ **Asegurado.** - Persona a quien beneficia o favorece, contrato de seguro especialmente de los llamados de vida.

❖ **Asignación Familiar.** - Un subsidio estatal que consiste en una suma de dinero por cada carga familiar que un trabajador dependiente, pensionado o algunos trabajadores independientes acredite.

❖ **Bonificaciones.** - Cantidad extra a tu salario, no forma parte de tu salario base, sino que es un complemento, pueden ser de forma general, que se las den a todos o a aquellos que reúnen ciertos requisitos, quizá de productividad, o quizá por la preparación profesional que tenga, les dan un sueldo base u aparte una bonificación.

❖ **Compensación.** - La Compensación es la contribución de una deuda y de un crédito entre sí".

❖ **C.T.S.-** Depósito que, por Ley, le corresponde a todo trabajador, como beneficios sociales, por el tiempo de servicios brindado a una empresa.

❖ **Contratación.** - Acto por el cual una persona se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

❖ **Contrato.** - acuerdo de voluntades de los participantes (generalmente, dos partes) relativo a un dar, hacer o no hacer algo, mediante el cual surge un entramado de obligaciones y derechos fruto de dicho pacto (que, mientras en algunos casos, serán consecuencia de la negociación de las partes, en otros casos se impondrán por una parte a la otra, situación ésta en la que no se podrán sobrepasar determinados límites que se consideran socialmente adecuados), Por lo tanto, el concepto decimonónico de contrato sigue perfectamente vigente, pero asimilando las transformaciones fruto de la nueva situación económica actual: la autonomía de la voluntad sigue siendo la fuente principal de la regulación contractual, aunque acotada por las limitaciones impuestas por la socialización del modelo liberal en que se inserta el CC, ya presentes en su redacción literal pero que, a consecuencia de las orientaciones legislativas de la época, eran de bastante más reducida aplicación.

❖ **Contrato De Trabajo.** - Es aquel por el cual una persona denominada trabajador se compromete de forma voluntaria a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario. Convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

❖ **Empresa.** - Entidad que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados.

❖ **Empresario.** - Toda persona física o jurídica o comunidad de bienes que reciba la prestación de servicios de diferentes de personas contratadas.

❖ **Gratificaciones.** - Sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico, como son las Fiesta Patrias y Navidad.

❖ **Indemnización.** - La obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad.

❖ **Liquidación.** - Documento en el que se consignan los datos generales o características de una operación dada, con la indicación de la partida presupuestaria que se afecta para realizar algún pago derivado de una obligación a cargo del Gobierno Federal, o para efectuar algún movimiento de tipo presupuestario y que sirve de sustentación para el documento presupuestario, que debe expedirse según la naturaleza de la operación. Es un periodo, contado a partir de la fecha en que se dan por concluidas las operaciones de una empresa por diversas razones y durante el cual se nombra a una persona llamada liquidador, la cual tiene a su cargo la venta del activo de la empresa, el pago de sus obligaciones y del remanente si lo hay, y el reembolso a los accionistas del monto de sus aportaciones.

❖ **Salario.** - Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. // Remuneración monetaria o en especie que recibe un trabajador por sus prestaciones en la producción de bienes y servicios. Las retribuciones de un trabajador pueden traducirse en ventajas para su familia, como facilidades para la vivienda, en la educación de los hijos, etc. El salario se pacta bien de forma bilateral entre el trabajador y el empresario o por convenio colectivo, entre los sindicatos y las organizaciones de empresarios.

❖ **Salario Mínimo.** - Cantidad mínima que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Pueden ser generales, por una o varias áreas geográficas y extenderse a una o más entidades federativas, o pueden ser profesionales para una rama determinada de actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas. El salario mínimo de acuerdo con la ley deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación básica a los hijos.

❖ **Sector Agrario.** - Actividad económica que ha sido objeto de periódicos incentivos fiscales que permiten su promoción tanto desde el punto de vista tributario del gobierno central, de los gobiernos locales, así como contribuciones y aportaciones a las Seguridad Social.

❖ **Vacaciones Truncas.** – Cuando el trabajador haya cesado sus labores en el centro de trabajo sin haber completado el año de servicios y el respectivo record vacacional.

2.4 MARCO REFERENCIAL

2.4.1. ORÍGENES DEL DERECHO DE TRABAJO

No es materia del presente artículo reseñar de modo extenso la accidentada ruta por la cual tuvo que transitar el Derecho del Trabajo hasta obtener un pleno reconocimiento por parte de los ordenamientos jurídicos, desde sus incipientes inicios en el siglo XVIII hasta su establecimiento como lo conocemos hoy en día, ya en el siglo XX. Sin embargo, conviene destacar que sólo es posible entender al Derecho del Trabajo y a sus instituciones si se da cuenta de los motivos que llevaron a su desarrollo.

2.4.1.1 Origen del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo es aquella disciplina jurídica que surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral: (i) el trabajador, quien pone a disposición su fuerza de trabajo y su mano de obra; y (ii) el empleador, quien se beneficia de las tareas realizadas por el trabajador. Este desequilibrio siempre conducía a que la posición del empleador sea la que consiga imponerse al trabajador, generando con ello que éste se vea sumido en condiciones precarias e indignas para realizar sus labores.

Frente a tal situación, “el Derecho del Trabajo se erigió como una rama necesaria a fin de equiparar condiciones entre trabajador y empleador, y de esa forma restablecer el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador”⁴. Es decir, el Derecho del Trabajo surge inicialmente como una forma de establecer un equilibrio frente a la desigualdad económica de las partes, señalando que todo trabajador debía contar con ciertas condiciones mínimas en el marco de una relación laboral, las cuales debían ser respetadas por el empleador. Si bien a la fecha la desigualdad entre empleador y trabajador persiste, los derechos laborales buscan equilibrar la situación.

2.4.2 Definición del Derecho del Trabajo

De acuerdo a (NEVES MUJICA, 2011), el Derecho del Trabajo busca “regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación”¹⁹. Sin embargo, la aplicación del Derecho del Trabajo y la protección que brinda se aplica a aquella relación laboral en la que concurren las siguientes características: (i) Trabajo humano; (ii) productivo; (iii) por cuenta ajena; (iv) libre; y (v) subordinado. De este modo, sólo aquellas relaciones contractuales de índole jurídico

⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional 10777-2006-PA del 7 de noviembre de 2007. Fundamento jurídico 4.

económicas que cumplan con dichos requisitos se verán tuteladas por el Derecho del Trabajo y su reconocimiento constitucional.

En consecuencia, el Derecho del Trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador” y “trabajador” (BOZA PRO, "Lecciones de Derecho del Trabajo", 2011); procurando establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad.

2.4.3 El surgimiento del Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización

A diferencia de lo que sucedía en regiones capitalistas e industrializadas, como Europa o América del Norte, en el Perú no se presentaron dichos fenómenos hasta bien entrado el siglo XX. En efecto, desde los inicios del Perú republicano del siglo XIX hasta mediados del siglo XX, el trabajo en nuestro país estuvo marcado por condiciones de trabajo deplorables, incluso no voluntarias.

Como señala Boza Pro, “La subsistencia de esas condiciones retrasaron la afirmación del derecho del trabajo en el Perú hasta mediados del siglo XX, cuando el crecimiento de las zonas urbanas y el paulatino desarrollo industrial y comercial llevó a la conformación de los primeros grandes centros de trabajo, y con ello, a la existencia de las primeras organizaciones sindicales peruanas”.

Luego de las protestas por el reconocimiento de la jornada máxima de ocho (8) horas en nuestro país, se promulgó la Constitución de 1920. Al respecto, Blancas Bustamante ha señalado que dicho texto constitucional representó “la recepción, muy limitada y tímida, de las ideas e instituciones del Estado social. Ello se expresa en el hecho de que incluyó, por primera vez en un texto constitucional, un título –el IV– denominado ‘garantías sociales’, que reconoció algunos derechos laborales, estableció ciertos criterios para la legislación del trabajo y enunció diversas normas de contenido laboral” (BLANCAS BUSTAMANTE, 2011).

Si bien existió otra tenue constitucionalización de los derechos laborales con la Carta Magna de 1933, es recién con la Constitución de 1979 que Perú adopta el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho que comentamos al inicio del presente artículo, pues dicho texto constitucional definió al Perú como una República Democrática y Social, Independiente y Soberana basada en el trabajo. Con ello, “se dio un importante avance en el reconocimiento de institutos y derechos laborales en lo más alto de nuestro ordenamiento”.

En efecto, dentro de este marco constitucional, “correspondía al Estado promover las condiciones económicas y sociales para fomentar el empleo, crear igualdad de oportunidades, eliminar la pobreza y proteger al trabajador frente al desempleo y el subempleo. Dicha Constitución prohibía, en toda relación laboral, la existencia de cualquier condición que impidiese el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores o que desconociese o rebajase su dignidad. El trabajo, según ella, era objeto de protección del Estado, de modo que se consagró la estabilidad laboral, la remuneración

mínima vital, la jornada de ocho horas diarias, los derechos de sindicación, de seguridad social, huelga y negociación colectiva, entre otros” (LANDA ARROYO).

Posteriormente entraría en vigencia la Constitución Política de 1993, la cual, pese a reiterar gran parte de los derechos previstos por la Constitución de 1979, redujo algunos otros, especialmente a los derechos sociales³⁹. ¿Qué trajo consigo dicha Carta con relación a los derechos fundamentales propios del Derecho del Trabajo? Lamentablemente, un retroceso, pues durante el gobierno dictatorial del ingeniero Alberto Fujimori Fujimori, los derechos laborales “fueron debilitados considerablemente al limitarse el incremento de los salarios y la mejora de las condiciones de trabajo” (LANDA ARROYO), entre otras situaciones derivadas de la “flexibilización” de nuestro régimen laboral y el propósito de restarle protección al trabajador.

Sin embargo, pese a que se intentó reducir el contenido material de los derechos fundamentales con la Constitución de 1993, ello no ha sido obstáculo para que dicha situación haya sido corregida por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, atendiendo a los principios constitucionales del Derecho del Trabajo y a la dignidad de la persona. Ello porque actualmente se “condiciona la validez de la legislación y la jurisprudencia, así como el comportamiento de los actores políticos –públicos o privados–, a la satisfacción y respeto de los derechos fundamentales”.

2.4.4. EL DERECHO DE TRABAJO

2.4.4.1 Concepto del Derecho del Trabajo

Según el autor (DÍAZ AROCO, Teófila T. / BENAVIDES DÍAZ, César M., 2017 - Tercera Edición) el Derecho del trabajo hace uso del término “trabajo” no es coincidente con la lengua común. En este, el trabajo es cualquier ocupación, mientras para el Derecho del trabajo es solo una ocupación con determinadas características. Así, en su mayor conceptualización, es trabajo la labor desempeñada por un vendedor callejero que ofrece su mercancía al público que transita por su delante, o la del campesino que labra a diario la tierra en su propia parcela, o también se considera la labor de un médico que atiende a sus pacientes en su propio consultorio médico. Sin embargo, para el Derecho del trabajo ninguna de estas actividades reúne los requisitos necesarios y esenciales para poder así ingresar en su campo de estudio o de aplicación. La pregunta que nos planteamos es; cuáles serían entonces los factores que el Derecho del trabajo exige para que una ocupación sea considerada dentro de su regulación, ya que sólo en dicha regulación el sujeto que ejecuta la ocupación gozará de protección.

Las características de las cuáles hacemos mención se encuentran mencionadas en la línea superior del cuadro que adjuntamos: trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinada. Ese esquema, así como los conceptos básicos contenidos en él, se manejan a partir de las elaboraciones de (ALONSO OLEA Y CASAS BAAMONDE, 1991).

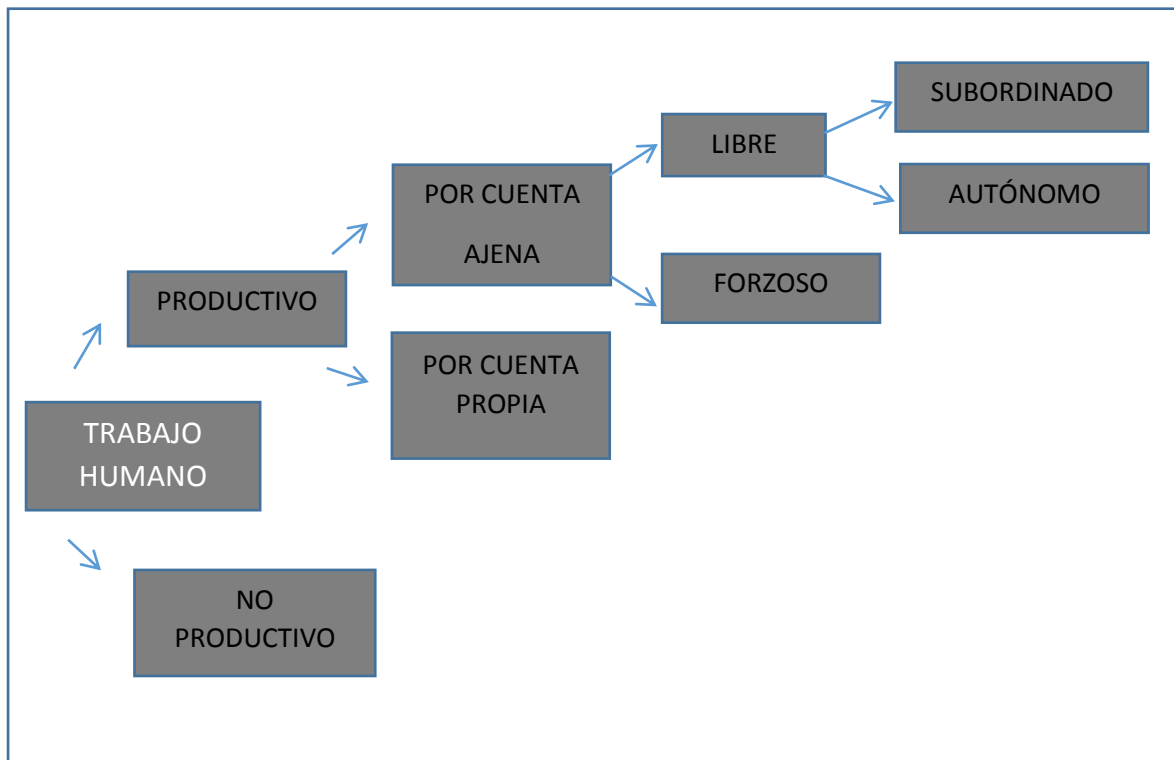
Posteriormente, se hará un análisis de los elementos esenciales de la relación laboral. Los cuáles infieren de los factores mencionados. La doctrina concuerda en que estos elementos son tres: prestación, subordinación y remuneración. Es en nuestra base

normativa recién a partir de la dación de la Ley de Fomento del Empleo, que les atribuyó esa condición en su artículo 37°, (hoy convertido en el artículo 4° de la Ley de Productividad Laboral)⁵. Es claro pues, que todos ellos, y sólo ellos, configuran una relación como laboral.

Para que nos encontremos ante una relación laboral, entonces, los mencionados elementos deben presentarse en forma conjunta. Si algunos de ellos faltan, la relación jurídica tendrá otra naturaleza. Por ejemplo, si hay una prestación personal y retribuida, pero autónoma. Pero a la vez, esos elementos bastan: no es necesario ningún otro. Los demás factores no esenciales pueden servir para asignar un régimen laboral u otro (por ejemplo, el carácter privado o público del empleador) o para acceder a ciertos beneficios (por ejemplo, el requisito de una jornada mínima de cuatro horas diarias para el disfrute de la estabilidad laboral o la compensación por tiempo de servicios, en nuestro ordenamiento), pero no para calificar la relación como laboral. (MONTROYA MELGAR, Derecho del trabajo, 1990)

⁵ Artículo 4°.- *En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.*
Reglamento: Arts. 11°, 12° y 13°

**Cuadro N° 1:
Tipos de Trabajo**



FUENTE: (ALONSO OLEA Y CASAS BAAMONDE, 1991)

2.4.4.2 Trabajo Objeto de Protección por el Derecho Del Trabajo

a) Trabajo Humano

El trabajo consiste en una acción consciente llevado a cabo por un sujeto. La evolución científica permite preguntarse hoy en día si solo la especie humana es capaz de realizar un trabajo, así entendido, o también pueden hacerlo otras especies animales. No nos referimos a las labores instintivas que ejecutan algunos animales, en las cuales comprometen su actividad: las faenas desarrolladas por las abejas en torno al panal, por ejemplo, menos todavía a las que aquellos desempeñan como medio para el trabajo humano: los bueyes tirando el arado, por ejemplo, sino la transformación deliberada de la naturaleza que ciertos animales pueden emprender: los chimpancés que convierten una rama en instrumento para procurarse alimento o defenderse de los enemigos serían un ejemplo de esto último. (RENDÓN VÁSQUEZ)

Más allá de que actividades como estas puedan considerarse trabajo, lo cierto es que solo los hombres somos sujetos de derecho y, por tanto, es nuestro trabajo el único que le interesa al Derecho.

El Derecho del Trabajo, el derecho en general se ocupa, pues, del trabajo humano. Este ha sido tradicionalmente dividido en manual e intelectual, según utilice preponderantemente materias o símbolos. En un inicio, la distinción se pretendió radical y conllevó condiciones diferentes para unos y otros trabajadores. Ello sucedía cuando el trabajo intelectual era desarrollado por los hombres libres y el manual por los esclavos o

los siervos. Pero posteriormente, la separación entre un tipo y otro de trabajo se relativizó, por cuanto todo esfuerzo humano tiene en proporciones diversas componentes manuales e intelectuales; y las regulaciones de ambos fueron unificándose y uniformándose.

En nuestro ordenamiento, la tendencia a suprimir las diferencias entre trabajadores predominantemente intelectuales llamados obreros, tanto en su denominación como en su régimen, comenzó el siglo pasado en la década del setenta en el campo de la Seguridad Social y fue recogiendo en el ámbito laboral recién a inicios de la década del noventa.

Ahora, con pocas excepciones, a veces justificadas (como una protección mayor frente a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales para los trabajadores de actividad sobre todo manual), la regulación se encuentra bastante fusionada.

b) Trabajo productivo

Como ya vimos el trabajo es un esfuerzo dirigido a un fin. Al desplegar su actividad el sujeto se propone lograr un objetivo. La finalidad perseguida puede ser una sola o varias, en este último caso combinadas entre sí de diversas maneras. Para estos efectos nos remitimos al cuadro adjunto. Pues bien, de todo ese conjunto, la única actividad excluida del ámbito del Derecho del trabajo es la que se lleva a cabo con fines puramente no económicos. Por ejemplo, las tareas de organización ejecutadas en un partido político por un militante como parte de sus responsabilidades, o la participación en grupos de vigilancia nocturna por los vecinos de una localidad en la que viven. Por cierto, esto no quiere decir que necesariamente en todas las demás interviene dicha área jurídica, ya que también podría hacerlo el Derecho civil o el Derecho mercantil. El primer tipo de trabajo es, pues, no productivo y el resto puede considerarse productivo.

El trabajo es productivo cuando se encamina a reportar un beneficio económico, de cualquier magnitud, a la persona que lo realiza. Dicho en otras palabras, quien cumple la labor espera obtener de ella un provecho económico, significativo o no, aunque también tenga otras aspiraciones.

Debemos que precisar que el beneficio económico al que nos referimos va a consistir generalmente en dinero, entregado a cambio de servicios o bienes, pero podría también tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorizable económicamente. Pero no queda comprendido en dicha gasfitería o albañilería que una persona ejecuta en su domicilio.

Ahora sí podemos dar paso a los ejemplos. Si un grupo de médicos constituye una asociación civil, en cuyos estatutos se establece que el fin es el de prestar servicios profesionales gratuitos a una comunidad de personas indigentes y cada médico se obliga a concurrir a un local dos veces por semana, tres horas en cada ocasión, para atender a los pacientes, entonces su trabajo no podría considerarse productivo. Pero sí con sus propios recursos contrataran una secretaria para que ordene las citas y lleve los archivos de la asociación civil, en este caso el trabajo de esta última sí sería productivo. Ella no es asociada, no está por consiguiente inmersa en el objetivo social, y tiene derecho a recibir una contraprestación económica por su labor.

Lo mismo sucedería en el hogar familiar, en el cual el desempeño de las tareas domésticas por padres e hijos no constituiría un trabajo productivo, pero el de un excelente cocinero o un chef sí.

Para que un trabajo sea calificado como productivo el fin económico procurado por el sujeto que lo presta no tiene que ser el único, ni siquiera el principal ni tampoco cuantioso. Basta que exista ese objetivo, cualquiera sea su proporción con los demás que comúnmente lo acompañarán. Un profesor universitario, que enseña porque le permite estar actualizado en su especialidad, o porque le otorga prestigio en su medio profesional o tiene vocación de formación a la juventud, y percibe un ingreso magro por su labor, realiza un trabajo productivo.

Debemos tener en cuenta que el resultado esperado por el sujeto que realiza la tarea podría no alcanzarse. Por ejemplo, si un campesino siembra maíz para después comerciar su producto, pero antes de la cosecha ocurre una inundación y los bienes se destruyen. O un pintor elabora un cuadro y cuando busca un comprador no lo encuentra. En cualquiera de esos casos el trabajo sería productivo, porque para esos efectos no interesa tanto que el provecho económico se llegue a obtener como que en condiciones normales se hubiera logrado. En otras palabras, que el trabajo sea susceptible de arrojar ese resultado.

c) Trabajo por cuenta ajena

Un sujeto puede realizar un trabajo productivo por su iniciativa o hacerlo por encargo de un tercero. En el primer caso, aquel será el titular de los bienes o servicios producidos, de los que dispondrá después, comúnmente a cambio de dinero, mediante un contrato de compraventa. Estamos ante un trabajo por cuenta propia. En cambio, en el segundo caso, el tercero tendrá la titularidad de esos bienes o servicios y le pagará por su producción al sujeto que los ha realizado, con el que está vinculado a través de un contrato de prestación de servicios. Su trabajo es por cuenta ajena. (PERÉZ DE LOS COBOS ORIHUEL).

Podemos distinguir entre ambos tipos de trabajo utilizando un ejemplo. Si un artesano que produce vajilla ha hecho por su cuenta 100 piezas para luego venderlas en su taller a cualquier comprador, entonces su trabajo es por cuenta propia. Pero si conviene con un hotel la elaboración de esas piezas, con determinadas características y en determinado plazo, a cambio de cierta suma de dinero, su trabajo es por cuenta ajena. Podría suceder que el artesano tuviera ya hechas 30 piezas de las que quería el hotel y por tanto le haga falta elaborar las otras 70. En ese caso, su trabajo es por cuenta propia respecto del primer grupo y por cuenta ajena respecto del segundo. O que tuviera producida la vajilla, pero sin acabados (diseños y colores), los que elabora a gusto del adquirente. En el primer tramo su trabajo es por cuenta propia, y en el segundo, por cuenta ajena.

Por último, si el artesano condujera un taller en la que laboran dos operarios a su cargo, el trabajo de éstos para aquel será por cuenta ajena. Lo mismo ocurriría si no tuviera dependientes pero subcontratara con otros artesanos la elaboración de una cantidad de las piezas en cuestión desde sus respectivos talleres.

El trabajo que le importa al Derecho del trabajo es únicamente el que se cumple por cuenta ajena. Pero la regulación de este sector no le corresponde en exclusiva al Derecho

de trabajo, aunque sí la del subsector compuesto por quienes se vinculan con el tercero en forma subordinada.

d) Trabajo libre

El vínculo que se establece en el trabajo por cuenta ajena, entre quien ofrece un servicio y quien lo requiere, puede tener su origen en un acuerdo de voluntades entre dichos sujetos, o en la imposición derivada de una situación jurídica o fáctica. El primero es el trabajo libre y el segundo, el forzoso. El trabajo del que se ocupa el Derecho del trabajo es, por cierto, el libre. Lo mismo el Derecho civil o el Derecho mercantil. El trabajo forzoso o está prescrito o está regulado por otras áreas jurídicas.

La libertad de trabajo consiste en el derecho de toda persona a decidir si trabaja o no, en que actividad y para quien. Es, por consiguiente, contrario a ella, tanto obligar a un individuo a prestar un servicio como impedirle desempeñarse en una actividad determinada. Está proclamada por nuestra Constitución (numeral 15 del artículo 2 y artículo 59) y por numerosos instrumentos internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (numeral 1 del artículo 23), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (numeral 1 del artículo 6), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo XIV) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (numeral 1 del artículo 6). (QUÍÑONES INFANTE)

Tal como lo hemos definido, la libertad de trabajo podría parecer incompatible con el deber de trabajar que establece la Constitución (artículo 22), así como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo XXXVII). Pero no es así, porque este tiene manifestaciones morales y sociales, pero no constituye una obligación jurídicamente exigible. Si este último sucediera, por ejemplo, a través de la dación de una ley que reprimiera la vagancia en sí---y no por las conductas antisociales que suelen acompañarla---, entonces surgiría una abierta vulneración de la libertad de trabajo. Así lo ha entendido la Organización Internacional del Trabajo al pronunciarse sobre la cuestión.

La proclamación de la libertad de trabajo supone la prohibición del trabajo obligatorio. Este expresamente se encuentra vedado por nuestra Constitución (artículo 23) y por los instrumentos internacionales de derechos humanos: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (inciso a) del numeral 3 del artículo 8---, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (numeral 2 del artículo 6) y los Convenios Internacionales del Trabajo 29 (artículo 1) y 105 (artículo 1). En igual dirección apunta el Código Penal (numeral 2 del artículo 168). Habría que añadir a esta relación los numerosos preceptos que proscriben la esclavitud y la servidumbre, formas jurídicas que adoptó el trabajo forzoso por cuenta ajena a lo largo de la historia.

La cuestión es la de determinar cuando estamos ante un trabajo obligatorio y, por tanto, abolido. Aquí debemos analizar básicamente tres situaciones: la del trabajador que requiere desempeñar una actividad para obtener de ella la retribución que le permita subsistir; la de quien se ha obligado en su contrato a prestar un servicio y la de quien está compelido por la ley a cumplir un trabajo.

El Derecho del trabajo no ignora que el trabajador no es sustancialmente libre al celebrar el contrato y establecer los derechos y obligaciones de las partes, porque no es tampoco materialmente igual al empleador. Este hecho es el que justifica la propia existencia del ordenamiento protector del contratante débil. Pero, en este caso, adopta una perspectiva formal: le interesa que jurídicamente el trabajador pueda expresar su consentimiento, sin considerar que los condicionamientos económicos lleguen a viciarlo.

En otras palabras, entiende que hay una falta de libertad real, para cuya subsanación instituye reglas de tutela al contratante desfavorecido, tras las cuales este adquiere la igualdad y libertad jurídicas. No hay además otra opción, porque de no proceder así tendría que restringir su regulación a las relaciones laborales en las que ha podido verificar la presencia de una real y efectiva libertad, excluyendo a los demás, que pasarían a convertirse en relaciones laborales no surgidas de un contrato de trabajo (que conlleva un indispensable acuerdo de voluntades), y, por tanto, paradójicamente, privadas de tutela. Por ello, pese al contexto en el que se produce el acuerdo, se tiene el trabajo como libre.

e) Trabajo subordinado

En el trabajo por cuenta ajena como ya lo vimos en el punto anteriormente, dos individuos tienen entre sí un vínculo jurídico previo a la elaboración del producto, que hace titular de este al tercero. Pues bien, ese vínculo puede ser subordinado o autónomo, según la posición de uno de los dos respecto del otro. El primero le permite al acreedor de trabajo dirigir la prestación del deudor, en cambio, este último dirige su propia prestación. Históricamente, este criterio (tipo de vínculo)---como ha puesto de manifiesto Sanguineti Raymond (2000: 35 y ss.)---ha corrido parejo con otros dos al configurar los diversos tipos contractuales que han regulado el trabajo libre por cuenta ajena: el contenido de la promesa de trabajo y a asunción del riesgo de trabajo.

El primero se refiere a la obligación que adquiere el deudor de trabajo frente al acreedor y puede ser de actividad o de resultado, según se comprometa a desplegar su energía laboral o a entregar un producto. La segunda alude al sujeto sobre el que recae la responsabilidad ante el incumplimiento del fin esperado por el acreedor de trabajo. La combinación de estos tres criterios se ha reproducido de la manera resumida en el cuadro adjunto.

De este modo, en el antiguo derecho romano, que fue retomado por el derecho francés en el siglo XIX, existían solo dos figuras contractuales para regular la producción de servicios por cuenta ajena. En la primera de ellas (*locatio conductio operarum* / arrendamiento de servicios), el deudor de trabajo pone su actividad a disposición del acreedor, quien a cambio de poder dirigirla le paga una retribución, a la que aquel tiene derecho aun cuando no llegue al resultado perseguido por este. En la segunda (*locatio conductio operis* / arrendamiento de obra), el deudor de trabajo, ofrece un resultado, para cuyo logro conserva la conducción de su actividad a cambio del cual percibe una retribución que solo puede exigir si aquel llega a hacerse efectivo.

El primer tipo contractual sería el que vincula al carpintero conductor de un taller con los operarios que laboran en él sujetos a sus instrucciones; y el segundo, el existente entre ese carpintero y la universidad que le encarga la producción de 50 carpetas para equipar una aula de clases, las que van a fabricarse en dicho taller. O, respectivamente, el

de un médico con la empresa a la que se integra para atender, durante su jornada de trabajo, a los obreros que aquella le indique; y el del médico que desde su consultorio recibe a los pacientes que solicitan su servicio.

2.4.4.3 Elementos Esenciales de la Relación Laboral (CABANELLAS, Contrato de Trabajo - Volumen I, 1963)

a) Prestación Personal

La actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo es la específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, que puede ser una persona natural (como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica, adoptando cualquier forma asociativa, lucrativa o no. También distingue al trabajador de los deudores de trabajo en los contratos de locación de servicios y de obra, llamados locador y contratista, respectivamente, que pueden ser personas naturales o jurídicas: por ejemplo, un bufete profesional o una empresa constructora.

Y deriva, además, que es una persona concreta que debe ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes a su cargo, ni menos aún transferida en todo o en parte a un tercero. Así lo establece La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su ⁶ artículo 5°, que sólo admite por excepción, reservada a ciertos supuestos, la colaboración de familiares directos dependientes. De este modo, la tarea asignada por el empleador la cumple sólo o con los colaboradores o asistentes que aquel le designe. La relación se viene a desnaturalizar si el trabajador puede contratar por su cuenta a sujetos que lo apoyen o que lo reemplacen en su obligación. Aquí encontramos nuevamente diferencias cruciales con los contratos de locación de servicios y de obra. En el primero, la prestación del deudor es, en principio, personal, pero el locador puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos, en ciertas condiciones (artículo 1766° del Código Civil)⁷. La prestación personal del deudor del trabajo no es, pues, esencial en este contrato. Lo mismo ocurre y aún más radicalmente en el contrato de obra. En este, el contratista puede subcontratar la realización de la obra, parcial o íntegramente, en este último caso con autorización del comitente (artículo 1766° del Código Civil).

En los contratos mercantiles, el agente, el comisionista y el corredor; que son la denominaciones que adoptan los deudores de trabajo, podrían ser personas naturales o jurídicas y contar con auxiliares y o sustitutos a su cargo. En ellos, por tanto, la prestación personal del servicio tampoco es un elemento esencial.

De todo lo planteado se puede deducir que si el trabajador se incapacita para el cumplimiento de su actividad, de manera temporal o definitiva, o fallece, la relación laboral se suspende o se extingue, según los casos (artículos 12° y 16° de la Ley de

⁶ Artículo 5°.- *Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.*

⁷ *El locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación.*

Productividad y Competitividad Laboral).⁸ En esas hipótesis u otras en las que la prestación del trabajador cesa, como, por ejemplo, durante el descanso vacacional, quien fuera contratado para sustituirlo (contrato de suplencia según el artículo 61° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral)⁹ tendría una relación laboral nueva y distinta.

En cambio, la situación del empleador es diferente. Si es persona natural, las reglas son similares a las expuestas. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral prevé la extinción del vínculo laboral por fallecimiento del empleador cuando es persona natural (artículo 61°). Y luego, en el artículo siguiente, se pone en el supuesto de que se trate de un negocio y los herederos decían liquidarlo. En tal caso, la relación laboral se extiende hasta la verificación de ese objetivo. Pero no se plantea la posibilidad de que esos herederos decidan que el negocio prosiga indefinidamente, o que no sea un negocio sino el hogar familiar, en el que subsistan personas adultas, o que no estemos ante un fallecimiento sino ante un traspaso de negocios entre vivos. En estos casos, en principio de continuidad de la relación laboral, esa debe prorrogarse.

En esta misma dirección apunta la solución que debe darse al supuesto de que el empleador sea una persona jurídica: si se disuelve y liquida esta, las relaciones laborales se extinguen, previo procedimiento administrativo; inciso c) del ¹⁰ artículo 46° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; pero si se transfiere a otros propietarios o se fusiona con otra empresa por incorporación o por absorción, que son las modalidades previstas en el artículo 344 de la Ley General de Sociedades; o se escinde en dos o más unidades, en atención al mismo principio mencionado, entonces los vínculos laborales prosiguen.

b) Subordinación

La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del contrato de trabajo (artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), ya que en las prestaciones de servicio reguladas por

⁸ Artículo 12°.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo: a) La invalidez temporal; b) La enfermedad y el accidente comprobados; c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal; d) El descanso vacacional; e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio; f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales; g) La sanción disciplinaria; h) El ejercicio del derecho de huelga; i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;

Artículo 16°.- Son causas de extinción del contrato de trabajo: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

⁹ Artículo 61°.- El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

¹⁰ c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;

el Derecho Civil o Mercantil existe autonomía (en los contratos de locación de servicios y de obra). (BOZA PRO, "El poder de dirección y el reglamento interno de trabajo", 1992)

El poder de dirección que el acreedor adquiere a partir del contrato de trabajos plasma en algunas atribuciones se somete a ciertos límites. Según la doctrina, el poder de dirección le permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. De modo similar, define la subordinación la Ley de Productividad y Competitividad laboral, en su artículo 9°. El empleador puede pues, impartir instrucciones, tanto de forma genérica, mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto, verificar si se cumplen adecuadamente o no, y, en caso de constatar su inobservancia imputable al trabajador, sancionado por ella. (PACHECO, 2012)

Al desempeñar su poder de dirección, el empleador debe moverse dentro de determinados marcos, fuera de los cuales incurre en ejercicio irregular de su derecho. El trabajador le ha puesto a disposición su actividad, no su propia persona, razón por la cual las atribuciones del empleador deben ceñirse a la utilización de dicha actividad, dentro de los límites del ordenamiento laboral, sin afectar los derechos fundamentales del trabajador.

El primer tipo de límite se refiere a la labor para cuya ejecución se ha celebrado el contrato de trabajo, así como al tiempo y al lugar en que debe prestarse. El trabajador no está al servicio del empleador, para cumplir cualquier actividad, durante todo el día y todos los días y en el sitio que a éste le parezca. Si se ha convenido una labor a desempeñar de modo genérico, por ejemplo, limpieza, el empleador podría hacer cambios dentro de ella (de limpieza de talleres a almacenes) o con otras tareas equivalentes en categoría; pero si se ha pactado de modo específico, por ejemplo, jardinería, ya no cabría el traslado a otra. El tiempo y el lugar de trabajo, salvo que se hubieran acordado expresamente, admiten modificaciones razonables por el empleador.

Estos significan que el poder del empleador de dirigir y el deber del trabajador de acatar se restringen a los factores señalados. Sin embargo, no cesan todas las obligaciones de un sujeto frente al otro cuando la relación laboral se interrumpe. Por ejemplo, el trabajador no podría ni siquiera en estos periodos proceder de una manera que lesiona la reanudación de la relación laboral, como ocurriría si durante de sus vacaciones realizara por su cuenta la misma actividad que cumple en la empresa, atrayéndose a la clientela de esta (competencia desleal), o fuera de la jornada y del centro de trabajo ocasionara deliberadamente daños materiales al automóvil del gerente de la empresa, en represalia por una sanción impuesta por este (hecho derivado de la relación laboral), En ambos casos incurriría en faltas de conducta.

Para concluir queremos resaltar, que la subordinación conlleva a un poder jurídico. Por tratarse de un poder, su ejercicio no es obligatorio para quien lo ostenta. El empleador puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores menos calificados o de una acción neurálgica podrían estar sometidos a un control mayor.

c) La Remuneración

Considero que la subordinación es el principal elemento de la relación de trabajo y su característica esencial, ya que implica un poder jurídico de mando detentado por el patrón, que tiene su correspondencia en un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador. La subordinación es un elemento esencial en las relaciones laborales, por lo que, a falta de ella, resulta inexistente la relación laboral. Es pues, un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del contrato de trabajo (artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

Tanto el contrato de trabajo como los de locación de servicio y de obra, de un lado, y los de agencia, comisión y corretaje, del otro, se ocupan de trabajos productivos por cuenta ajena. Esto quiere decir que el deudor ofrece su trabajo a un tercero, quien es el titular de lo que este produce, a cambio del pago de una retribución. Este es, pues, un elemento esencial en los seis contratos.

La retribución otorgada en el contrato de trabajo se denomina remuneración. Nuestro ordenamiento considera como tal al íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, siempre se sea de su libre disposición (artículo 6° de la Ley de Competitividad Laboral)¹¹. De esta definición nos interesa resaltar dos aspectos el carácter contraprestativo y los bienes que se materializa. La remuneración tiene un carácter contraprestativo, pero no se agota en este. En otras palabras, es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad. Recordemos que el riesgo del trabajo lo asume el empleador, de modo que depende de este utilizar o no y cuánto, y cómo esa actividad, pues tiene el poder para hacerlo. Pero más que contraprestación, ya que la inactividad temporal del trabajador originada en ciertas causas, no conlleva la suspensión de la remuneración. Este es el caso, por ejemplo, del descanso vacacional o de la licencia por enfermedad, en que opera la doctrina y nuestra legislación llaman una suspensión imperfecta de la relación laboral, en la que la interrupción de la prestación de trabajo no acarrea la del pago. Asimismo, la mayor remuneración que se otorga en ciertas situaciones, como las fiestas patrias o navideñas, conocida como gratificación, tampoco tiene una contraprestación contraprestativa. La retribución que se percibe en estos supuestos se fundamenta en valores superiores, como la defensa de la vida y de la salud del trabajador, y configura el denominado salario social.

El pago puede hacerse en dinero o en especie. El precepto citado no establece pautas acerca de esto; por ejemplo, la proporción que debe hacerse efectiva en dinero o el tipo de bienes en que puede realizarse el pago. Pero sí señala que la remuneración es de libre disposición, razón por la cual concluimos que el bien predominante debe ser el dinero y tratándose de otros objetos sólo se aceptan si sirven para el consumo del trabajador o este puede venderlos sin dificultad en el mercado, a un precio equivalente a la suma adeudada.

¹¹ Artículo 6°.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto

La Constitución Política, en el último párrafo del artículo 23, declara que “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. Esa retribución debe ser realizada por quien se beneficia de los servicios, que se convierte en acreedor del trabajo y en deudor de la retribución. En las líneas que siguen a continuación resaltaremos algunos aspectos de este deber retributivo del empleador, sin pretender agotar las múltiples cuestiones que se presentan en relación a la remuneración.

En el ámbito laboral esta obligación le corresponde al empleador. La LPCL califica como remuneración, “el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición” (art. 6°). En nuestro medio se emplean, además, los términos de salario para referirse a la remuneración de los obreros y el de sueldo, para los empleados. La primera proviene de la voz *salarium*, que designaba la paga hecha al domestico a quien se daba, según las costumbres, como recompensa por sus servicios una cantidad de sal. Por su parte, la voz sueldo proviene según unos del vocablo *soldius* (moneda gruesa) y según otros, de *soldada*, nombre dado al estipendio que percibían los soldados, en épocas de la Roma antigua.

A la vez se debe advertir que el término salario es utilizado, en la doctrina y en el derecho comparado, como un término genérico, según se advierte en el Convenio 95 de la OIT (junio de 1949). En este documento se afirma: "A los efectos del presente Convenio, el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste haya efectuado o deba efectuar o por o deba prestar”.

En cualquier caso, la remuneración se paga en proporción a los servicios prestados. Por esta razón el contrato de trabajo es de naturaleza bilateral, recíproca, conmutativa, ya que la medida de la obligación de una de las partes es igual al cumplimiento que la otra haga de la suya. De allí que si un trabajador hace uso de su derecho de huelga, el contrato de trabajo se suspende y no es posible despedir justificadamente. El ejercicio legítimo del derecho de huelga permite al trabajador dejar de trabajar pero también libera al empleador de la obligación de remunerar los días de inasistencia al trabajo. Por eso la huelga es una medida de fuerza extrema, que se emplea como último recurso a sabiendas que perjudica a ambas partes, pero que constituye un mal menor frente al daño que implicaría seguir trabajando en condiciones injustas o lesivas a los derechos laborales o constitucionales.

También se debe señalar que la posición de débito del empleador frente al trabajador tiene dos obligaciones básicas inseparables: la de retribuir y la de respetar personal y laboralmente al trabajador. El primero de estos deberes se corresponde con el carácter recíproco y conmutativo del contrato de trabajo. El segundo, es la expresión del respeto a los derechos fundamentales del trabajador en la relación laboral.

El deber de remunerar el trabajo si bien es una obligación de dar una cosa a otro, se tipifica no tanto por aquello que se da y recibe, que puede ser muy diverso según la clase de remuneración pactada, ni por el acto de darla o recibirla, sino por el título en virtud del cual se da y se recibe⁵⁸. Este título, en el caso del empleador, es el del cumplimiento de su obligación de remunerar el trabajo, y para el trabajador, el de la contraprestación por el

trabajo realizado. Por eso, la remuneración es uno de los elementos esenciales que configura el contrato de trabajo y constituye la prestación básica debida por el empleador al trabajador. (MONTTOYA MELGAR, Derecho del Trabajo , 205).

En la prestación retributiva asumida por el empleador se puede distinguir, desde el punto de vista de la dogmática jurídica, tres aspectos:

a) La obligación retributiva, que se corresponde con el derecho de crédito remunerador del trabajador, constituye al empresario en un obligado a un dar, de carácter patrimonial.

b) La prestación retributiva, que consiste en el pago de la retribución, esto es, en la transferencia de la propiedad de dinero o bienes distintos de él. En tal sentido, se trata de una prestación de dar. Excepcionalmente esa obligación puede consistir en una mera cesión de uso o disfrute, sin traslación de dominio, como cuando se compensa económicamente al trabajador facilitándole una casa habitación o un automóvil durante el contrato. Esta prestación es, por lo general, instantánea aunque de ejecución periódica. Según su contenido puede ser dineraria (valutaria) o real (en especie).

c) La retribución: es el objeto de la prestación retributiva. Está constituida por el dinero o los bienes distintos del dinero que el trabajador obtiene a cambio de su trabajo. Esta retribución, como ya hemos visto, de acuerdo al art. 6 de la LPCL comprende "el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición". Este precepto legal excluye del concepto de remuneración las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto¹². El art. 7 de la LPCL precisa que también se excluidos del concepto de remuneración, para todo efecto legal, los pagos que realice el empleador contemplados en los arts. 19 y 20 del Decreto Legislativo 650, que regula la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)¹³. Estos dos artículos del TUO de la CTS contienen una serie de pagos que se otorgan al trabajador no en retribución a sus servicios, sino por otras circunstancias. La causalidad de estos pagos oscila entre dos extremos: unos se deben a hechos extraños a la prestación misma del trabajo, como pueden ser los aniversarios de la empresa o del nacimiento del trabajador. Otros, más bien a supuestos necesarios para la prestación del servicio, como son los gastos por movilidad, vestuario y condiciones de trabajo en general.

De hecho, la misma LPCL se contradice cuando reconoce el carácter remunerativo de las cantidades que el empresario entregue directamente al trabajador para subvencionar su alimentación principal (art. 6), cuando, por su misma definición, no son cantidades de "libre disposición" sino para gasto determinado. Esta opción del legislador peruano, exige que se excluyan de los cálculos indemnizatorios algunos pagos al trabajador, como son los gastos de representación, utilidades, movilidad, prestaciones alimentarias otorgadas por medio de las modalidades previstas en la Ley 28051, así como las gratificaciones extraordinarias, vivienda, etc. Se puede afirmar que el criterio que ha utilizado la ley de compensación por tiempo de servicios para distinguir si un pago tiene o no carácter remunerativo es el título por el que se realiza. No tienen la calidad de remuneración los que no están referidos a la utilidad patrimonial del servicio sino a los gastos que éstos han

¹² Ley N° 28051, art. 13°, que modifica la LPCL, art. 6°.

¹³ Artículo 10° del Reg. De la LPCL; establece que el concepto de remuneración definido en los arts. 6 y 7 de la LPCL es aplicable para todos efectos legales en el ámbito de las relaciones jurídicas laborales, excepto cuando se trate de la determinación del Impuesto a la Renta, que se rige por sus propias normas.

demandado o a otros supuestos, como podrían ser el cumpleaños del trabajador o el aniversario de la empresa, así como las indemnizaciones o incentivos por renuncia, subsidios.

2.4.5. PRINCIPIOS LABORALES

2.4.5.1 Concepto

Principios del Derecho, son elementos que constituyen el fundamento de la autonomía de toda rama del Derecho, El Derecho que hacemos referencia tiene sus principios propios. Dentro de sus características tenemos: que son elementos de **integración jurídica** pues buscan integrar la materia dentro de una unidad sistemática tanto en la promulgación (legislador); son un elemento que **orienta e integra la interpretación** por cuanto éstos constituyen pautas permanentes que ilustran y orientan al intérprete; **evita desvíos y preserva la unidad sistemática** toda vez que evitan que se cambie el sentido o el objeto intrínseco de los valores o fines custodiados por las normas jurídicas a fin de lograr que las normas abstractas y su aplicación práctica al caso concreto guarden la adecuada interrelación y por último **cubren las lagunas del derecho** por función supletoria a la que deben recurrir el Juez y quienes al interpretar la norma jurídica lo requieran.

Los principios son fuente de derecho, empleadas en caso de incertidumbre o contracción en las normas, ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad, emanados de la conciencia social, que cumplen funciones fundadoras, interpretativa y supletoria de su total ordenamiento jurídico, se puede entender la necesidad de los principios en materia jurídica como directrices del derecho. (Bobbio, 1997)

El autor (PLA RODRÍGUEZ, 1978) nos conceptualiza los principios como los “Preceptos que sustentan y tipifican este derecho, ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídico-laboral, el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo”. Líneas, directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho.

Hacemos mención de otro autor, quien al conceptualizarlos no dice: Los Principios del Derecho del Trabajo “Son aquellos preceptos jurídicos normativos que constituyen el fundamento de esta disciplina jurídica, informan e inspiran algunas de sus normas orientando su interpretación y contribuyendo a resolver los casos previstos expresamente”. (HERNANDEZ RUEDA, 1983).

Podemos agregar diciendo, la clara importancia que tienen estos principios en la interpretación y aplicación del Código, la administración de Justicia en aquellos casos en que el detalle legislativo no cubre la inmediata y misma solución del diferend. Considero que estos Principios consagran la intervención obligatoria del Estado en el campo del derecho laboral, con sus consecuentes repercusiones en lo económico-social, en busca de alcanzar la finalidad suprema de garantizar la dignidad humana; siendo así, el autor nos dice (VÁSQUEZ VIALARD, 1981); “Los principios jurídicos constituyen criterio formales aplicables en cualquier circunstancia de tiempo y lugar”.

2.4.5.2 Algunos Principios Laborales

a) Principio de Estabilidad Laboral

Su fundamento legal vendría hacer “la ilicitud del despido arbitrario”. Son muchos los autores que mantienen su postura entre ellos mencionar al tratadista Juan Romero Lamas quien lo llama cono “Principio de continuidad”, hace mención a las estabilidad laboral pues uno de los fundamentos de Derecho del Trabajo es el carácter de trato sucesivo del contrato de trabajo, cuya finalidad primordial es garantizar la estabilidad del trabajador en el empleo, asegurándole con ello seguridad económica así como afianzar la incorporación del trabajador a la empresa. Sostiene también que dicho Principio es admitido no sólo por la doctrina, sino también por la legislación y la Jurisprudencia.

En nuestra, Constitución Política del Perú del año 1979 se garantizó la estabilidad laboral absoluta al establecer en su artículo 48¹⁴ cuya aplicación con las leyes concordantes de esa época, garantizaban al trabajador sin causa justa, el derecho a ser repuesto en su centro de labores. En nuestra, Constitución Política vigente (1993) establece en su artículo 27¹⁵ nos dice; Que corresponderá a la Ley precisar cuando se está frente a un despido arbitrario.

Así mismo, Constitución Política del Perú del año 1979 legisló en su artículo 42¹⁶, pues su contenido profundamente social, implicó su finalidad de erradicar el subempleo y el desempleo, garantizando la estabilidad laboral; derecho sumamente polémico del trabajador, por el conflicto de intereses que esto genera ya que se materializa en los hechos u se refleja en las normas jurídicas, con el fin de regular dicho derecho se han dado en nuestro país, más, si bien es cierto, que no se puede dejar de reconocer la preocupación y el esfuerzo constante del Estado, de los empresarios y quienes conformamos nuestro país, sin embargo, es útil e indispensable que se acrecienten los mecanismo de unificación de intereses en aras de llegar a constituirnos en un país desarrollado.

De todo el expuesto consideramos que es indispensable la materialización del artículo 23¹⁷ de nuestra Constitución Política del Perú¹⁷.

A modo de resumen preciso que este Principio es importante por cuanto garantiza el respeto a la continuación dela relación jurídico laboral.

¹⁴ Artículo 48 ° de la CPP; “El estado reconoce el derecho a la estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la Ley debidamente comprobada.”

¹⁵ Artículo 48 ° de la CPP; “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

¹⁶ Artículo 42 ° de la CPP; “Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza u aseguren por igualdad a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que lo proteja contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones”

¹⁷ Artículo 23 ° de la CPP; “Es trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador.”

b) Principio de Primacía de la realidad

Su finalidad primordial es la certeza y evitar las prácticas fraudulentas o hechos simulados a fin de que las situaciones de hecho se juzguen siempre por lo que realmente son en función a sus características y a los elementos que lo componen, dejando de lado las designaciones o nombres que se utilizan para eludir las normas laborales.

Se tienen como pilar principal por el autor que paso a mencionas que “en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos y lo pactado entre las partes debe darse la preferencia a lo primero”. (PLA RODRÍGUEZ, 1978). Así las cosas, se entiende por principio de primacía de la realidad, lo que establece significa que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a la primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, buscando con ello proteger a los trabajadores de los posibles abusos de sus empleador al no reconocerle parcial o totalmente sus derechos laborales.

Se tiene como principio que “el contrato es la ley entre las partes” otorgando mayor jerarquía al acuerdo de voluntades, sobre todo en los contratos de derecho común, más, en el Derecho del Trabajo, conforme lo advierte Mario de la Cueva, este principio “da primacía de los hechos sobre lo escrito, sirve de fundamento al contrato” “la realidad”.

c) Principio Protector

Este principio hace referencia al carácter tuitivo que amerita cualquier relación laboral por su propia naturaleza, en tal virtud, tiene como objetivo fundamenteal establecer una protección preferente al trabajador para compensar así de este modo la desigualdad como sujeto débil de la relación jurídico laboral, también su desigualdad económica y sus limitaciones provenientes del vacío de la Ley o duda que crea dicho vacío en lo pertinente a los derechos del trabajador.

El derecho del trabajo nace bajo la intención de proteger al trabajador y el principio protector es la prueba fundamental de ello, pues de él emana los preceptos generales más influyentes de la legislación laboral, siendo así este principio busca asegurar una tutela preferencial para los trabajadores a fin de nivelar las desigualdades entre el empleado y el empleador, así pues, el estado no pudo ser ajeno a los principios del derecho del trabajo y los plasmo de manera implícita en constitución, Toyama (2008) señala en la vigente constitución como en su antecesora se encuentra desarrollado el cuerpo constitucional el principio protector.

Luis Zegada Saavedra nos precisa “El Principio Protector y Tuitivo de carácter laboral se halla referido a la imposición de un propósito de igualdad que brinde suficiente protección al trabajador en sus relaciones laborales”.

Se considera que es de mucha y gran importancia la aplicación de este principio en los casos que sea necesario por el carácter personal en relación de subordinación de la prestación de trabajo, la exclusividad y dedicación del trabajador en la prestación laboral; la Constitución Política de 1979 lo legisló en la segunda parte del artículo 57°, nuestra Constitución Política vigente (1993) lo legisló en su artículo 26°.

Este Principio a su vez comprende:

- Del Indubio Pro Operario: (La duda favorece al trabajador)

Este Principio juega un rol muy importante el criterio que adopta la autoridad del trabajo al determinar la norma que debe ejercitarse en un específico conflicto de intereses laborales; necesariamente deberá preferir por la interpretación por la norma que sea más favorable al trabajador, la aplicación de este Principio en ningún caso disminuirá las condiciones que sean favorables al trabajador, por el contrario en su aplicación tanto las autoridades administrativas como judiciales en caso de conflicto de leyes, deberán optar por la que favorezca al trabajador, en uso de un justo raciocinio, un criterio objetivo y en busca de la justicia social.

Se encuentra establecido en el numeral 3) del artículo 26° de nuestra Constitución Política vigente (1993)¹⁸.

- De la Norma más beneficiosa o más favorable al trabajador (HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, 1969)

Se dice que esta norma será de aplicación cuando existan varias normas o reglas aplicables a un determinado caso laboral. Las autoridades administrativas y judiciales deberán aplicar la que sea más beneficiosa al trabajador.

Esta regla se inserta como una excepción del principio de jerarquía normativa, por medio del cual se debe aplicar de manera preferencial la norma que sea más favorable al trabajador. (VALDERRAMA, Luis - NAVARRETE, Alejandro - DÍAZ, Keny - CÁCERES, Joel - TOVALINO. Fiorella, 2016)

- De la Condición más beneficios para el trabajador (VALDERRAMA, Luis - NAVARRETE, Alejandro - DÍAZ, Keny - CÁCERES, Joel - TOVALINO. Fiorella, 2016)

En función a esta idea, se considera como derecho adquirido a las concretas situaciones jurídicas configuradas en el tiempo a través de la duración de la relación de trabajo, obteniendo dicho beneficio el carácter de permanentes.

Este Principio es muy utilizado por los operadores jurídicos al momento de resolver un conflicto o controversia de carácter laboral, sean jueces y tribunales, inspectores de trabajo, tribunales arbitrales, etc. permitiendo resolver en base al criterio más ecuánime y a la objetividad más transparente, cautelando las condiciones laborales más beneficiosas para los trabajadores.

¹⁸ Artículo 48 ° de la CPP; “... Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma...”.

d) Principio de la Irrenunciabilidad de los Derechos

El principio de irrenunciabilidad de derechos busca establecer una protección a los derechos adquiridos por los trabajadores con la finalidad de que ellos por presión de su empleador no cedan algunos beneficios otorgados por ley, conseguidos bajo negociaciones colectivas u obtenidas al suscribir el contrato, se busca de esta manera no solo equilibrar las desigualdades que existen entre el trabajador y el empleador.

Este es aceptado como el Principio universalmente más profundo y trascendente, por el carácter imperativo de las normas laborales y el orden público en que se inserten. El fin primordial es promover un relativo equilibrio de la relación jurídico laboral, teniendo en cuenta al sujeto débil de la relación, al trabajador frente al empleador, en esta implica la nulidad de la expresión de la voluntad del trabajador que renuncia a sus derecho laborales, por cuanto su declaración de voluntad constituye un acto nulo por ser contrario al orden público; es decir el carácter imperativo de las normas jurídico-laborales no admiten la renuncia de sus derechos a los trabajadores, por contravenir las normas constitucionales o legales

La trascendencia e importancia de éste principio se fundamenta en su alcance social por cuanto ampara no sólo al trabajador sino a su familia y a quienes dependen económicamente de él.

Está referido a la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de uno o más ventajas concedidos por la legislación laboral. Tiene como objeto ejercer una restricción dispositiva individual del trabajador. Pues consiste más que todo en la ineficacia de todo acto de voluntad por parte del trabajador que implique y traiga consigo el abandono o renuncia de un derecho reconocido por las normas; a su favor. (VALDERRAMA, Luis - NAVARRETE, Alejandro - DÍAZ, Keny - CÁCERES, Joel - TOVALINO. Fiorella, 2016)

2.4.6. DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN PERUANA.

2.4.6.1 Aspectos Generales

El Derecho del Trabajo y la función tuitiva del Estado, bordean el siglo en que hace su aparición como clara respuesta a los tantos abusos a los que había llevado la concepción civilista del Derecho común y la aplicación discriminada la de Ley de la oferta y la demanda de trabajo.

El trabajo constituye un derecho fundamental del ser humano que le permite su dignificación, su realización personal y contribuir al desarrollo de la civilización; Gustavo Bacarozo nos dice “Es trabajo es la condición primera y fundamental de la existencia humana, que no sólo suministra al hombre los medios de subsistencia necesarios, sino que crea al propio hombre”. Guillermo Cabanellas precisa del trabajo “Es toda actividad del hombre encaminada a una función social...” (DE TORRES CABANELLAS, 1982).

Cuando hacemos referencia del derecho al trabajo debemos mencionar inmediatamente derechos fundamentales o derechos humanos porque es un derecho

inherente a la persona humana porque el trabajo la dignifica a la persona; es decir, son derechos naturales, derechos del hombre y la mujer, derecho de los ciudadanos. Y nuestro Tribunal Constitucional señala que los derechos humanos fundamentales expresan tanto una moralidad básica como la juridicidad básica que comprende la relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana y sus objetivos de autonomía moral, y también la relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica, y es instrumento necesario para que el individuo desarrolle en la sociedad todas sus potencialidades.

La Constitución Política del Perú establece que "Los derechos humanos y libertades que la constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de derechos humanos y con los tratados y acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú". Y cuando tocamos el tema del derecho laboral inmediatamente tenemos que tratar sobre la dignidad de la persona que trabaja y el término dignidad deriva del vocablo en latín dignitas, y del adjetivo digno, que significa valioso, con honor, merecedor. La dignidad es la cualidad de digno e indica, por tanto, que alguien es merecedor de algo o que una cosa posee un nivel de calidad aceptable.

El trabajo sin lugar a dudas, adquiere cada día fundamental importancia como factor de integración y generador de riqueza, como medio de vida del trabajador y de su familia, y de su perfeccionamiento personal y social, como expresión y materialización de la dignificación del trabajador; el trabajo implica así mismo el medio a través del cual el trabajador contribuye al desarrollo socio económico y al perfeccionamiento del mundo que incuestionablemente implica la necesidad de su capacitación permanente para constituirse para convertirse en un trabajador competitivo. (CASTILLO J. G. Y OTROS, 2011)

Los derechos del trabajador o derechos laborales son un conjunto de obligaciones las cuales son de obligatorio cumplimiento por parte del empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano. En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras Salas.

2.4.6.2 Clasificación

a) Remuneración

a.1) Concepto

La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo, pues, resulta indispensable una relación laboral sin que exista la misma, más aún si se tiene en cuenta que, según el cuarto párrafo del artículo 23 de la Carta Constitucional, "Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento".¹⁹

La remuneración resulta tener una importancia trascendental en la economía de un país, pues, generalmente constituye la principal o única fuente de ingresos de los

¹⁹ Artículo 23 de la CPP. (1993)

trabajadores, quienes por medio de ella pueden adquirir los bienes y servicios que requieren para satisfacer sus necesidades propias y las de las personas que dependen económicamente de ellos. Es la retribución que el trabajador recibe por su trabajo. Constituye, pues, la principal fuente de ingresos del trabajador, y como contrapartida, la principal obligación de empresario. (RIVERA)

Según Robalino, “el salario es la remuneración que el empleador debe al trabajador como contraprestación del trabajo prestado, del trabajo personal puesto a disposición de la empresa productiva” (ROBALINO BOLLE, 1998)

El Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre protección del salario, 1949, define el salario en los términos siguientes:

Según el autor en mención “(...) el término **salario** significa la remuneración o ganancia, sea cual fuese su denominación método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”. (HARO CARRANZA, 2004)

El TUO de la LPOC en su artículo 6°, modificado por la Ley N° 28051 publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 02 de agosto de 2003, define la remuneración en los términos siguientes:

“Artículo 6°. Constituye remuneración para todo efecto leal el íntegro de los que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro directo”.

Por mi parte, defino la remuneración o salario, como también se le conoce, como todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración incluye no solo la remuneración ordinaria percibida por el trabajador, sino también todo por otro pago cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad.

La remuneración constituye un derecho constitucional de los trabajadores²⁰. El Tribunal Constitucional ha sostenido lo siguiente: que la remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la

²⁰ Artículo 24° de la Constitución, señala que “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)”.

dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana.²¹

En esa misma línea, para el artículo 6 del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición; además, las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena.²²

Este derecho, fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de este último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. (TOYAMA MIYA GUSUKU, 2017)

a.2) Fines y Objetivo

La remuneración del trabajador para alcanzar sus fines y objetivos debe:

- Constituir una remuneración equitativa, implica una retribución en función al cargo o puesto en nivel que ocupa el trabajador.
- Debe garantizar igualdad, para lo cual requiere guardar relación con el valor relativo a los puestos y/o cargos (igualdad interna), tomándose en consideración las remuneraciones análogas o promedio en relación a la remuneración otorgada por otras organizaciones (igualdad externa).
- Las remuneraciones equitativas que garanticen igualdad, así como suficientemente altas y compensatorias, despiertan el interés incidiendo en la retención de los colaboradores.
- La naturaleza de la remuneración antes señalada alienta el desempeño adecuado, responsable del trabajador incidiendo en una mayor producción y productividad, refuerza el cumplimiento adecuado de sus esfuerzos y responsabilidades.

a.3) Características

El trabajo dependiente o subordinado implica necesariamente una contraprestación²³, el mismo que constituye el pago de una remuneración, y es criterio fundamental y determinante de la existencia el vínculo laboral. Siendo que se pasará a mencionar cada una de ellas;

²¹ STC 4922-2007-PA/TC; fundamento 6°.

²² Artículo 6° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

²³ “Nadie está obligado a prestar trabajo, sin retribución o sin su libre consentimiento”. (Última parte del Artículo 23° de la Constitución Política del Perú)

- Carácter Oneroso

En virtud de que el contrato de trabajo es de carácter oneroso, las remuneraciones deben ser pagadas en dinero, especie salvo por excepción y siempre que medie acuerdo, entre las partes en cuyo caso, el empleador puede pagar al trabajador, por ejemplo, en artículos o productos generalmente de primera necesidad.

El empleador u el trabajador pueden acordar libremente la remuneración en sus diversas modalidades, respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenios colectivos o fallos arbitrales.

El carácter oneroso del trabajo implica la remuneración básica, la misma que se establece, bien en el fallo arbitral, en la convención colectiva o en el pacto colectivo, para que sobre él se liquiden la remuneración y beneficios sociales, es decir, se paguen las prestaciones sociales proporcionales a la remuneración, cuando éste fijo en el momento de terminarse el contrato.

- Son de libre disposición.

La remuneración debe ser de libre disposición del trabajador, nuestra legislación precisa: “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de libre disposición”. Lo que implica que los montos remunerativos pagados al trabajador deben ser utilizados a su libre albedrío en los gastos que considere pertinentes. Por excepción conforme la Ley lo determina se considera también remuneración a la alimentación otorgada al trabajador o las sumas que por tal concepto el empleador abone a un concesionario o directamente al trabajador.

- Son intangibles.

La remuneración del trabajador ya no puede ser afectada por nadie, pudiendo ser cobrada sólo por el trabajador y excepcionalmente y siempre que medie carta poder firmada solemnemente por el trabajador, podría ser cobrado por su esposa, padre o hijos, o en otros supuestos, cuando acrediten su vínculo familiar.

- Tiene carácter preferencial o de prevalencia.

En casos de quiebra o liquidación de la empresa las remuneraciones y los beneficios sociales del trabajador tienen carácter preferencial o de prevalencia frente a otros créditos del empleador.

- Son inembargables.

Las remuneraciones de los trabajadores son inembargables, sus deudas ordinarias de los trabajadores no originan motivo de embargo, salvo por excepción y siempre que medie autorización judicial como en los casos de la pensión de alimentos.

- Son irrenunciables.

En función a la irrenunciabilidad de la remuneración la persona que va a celebrar un contrato de trabajo, no puede comprometerse a prestar sus servicios en forma gratuita; Nuestra Constitución Política lo garantiza al precisar: “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. Lo cual corresponde al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el mismo que trasciende a quienes dependen económicamente del trabajador.

a.4) RMV (Remuneración Mínima Vital)

La Remuneración Mínima Vital constituye el monto de la remuneración que debe percibir un trabajador no calificado, sujeto al Régimen de la Actividad Privada que labore como mínimo cuatro (4) horas diarias en promedio. Es decir, el trabajador que labore cuatro (4) horas diarias o veinticuatro (24) o más semanales tiene derecho a recibir la remuneración mínima vital (RMV) establecida por Ley.

En el caso que la jornada sea inferior o que el trabajo sea por horas, la remuneración mínima se abonará en forma directamente proporcional al tiempo efectivo trabajado cuando la remuneración es variable.²⁴ Siendo así, que corresponde al Estado fijar el monto de la Remuneración Mínima Vital; conforme lo establece la Constitución Política²⁵

La remuneración mínima, en el ámbito nacional, puede tener un origen normativo o de negociación colectiva. En primer lugar, el artículo 24 in line de la Constitución prevé establecer remuneraciones mínimas de forma abstracta mediante la acción del estado, a través de fuentes normativas de carácter general. En concreto, fijará el monto de la remuneración mínima vital (RMV) mediante decreto supremo, previa discusión en el seno del Consejo Nacional del Trabajo (artículo 13 de la Ley 27711, Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo). Es llamativo que en el lapso de quine años, la RMV ha pasado de S/. 410,00 a S/. 930,00.

²⁴ RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 091.92.TR Art. 3°: “Cuando por la naturaleza del trabajo o convenio el servidor labore menos de cuatro (4) horas diarias percibirá el equivalente de la parte proporcional de la RMV, establecida, tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios”.

²⁵ Artículo 24° de CPP de 1993: “...Las remuneraciones mínimas se regulan por el estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

Cuadro N° 2:
Evolución de la Remuneración Mínima Vital de 2000 hasta la actualidad.

Base normativa	Vigencia	Monto (S/.)
Decreto de Urgencia 012-2000	10.03.00 al 14.09.03	410,00
Decreto de Urgencia 022-2003	15.09.03 al 31.12.05	460,00
Decreto Supremo 016-2005-TR	01.01.06 al 30.09.07	500,00
Decreto Supremo 022-2007-TR	01.10.07 al 31.12.07	530,00
Decreto Supremo 022-2007-TR	01.01.18 al 30.11.10	550,00
Decreto Supremo 011-2010-TR	01.12.10 al 31.01.11	580,00
Decreto Supremo 011-2010-TR	01.02.11 al 13.08.11	600,00
Decreto Supremo 011-2011-TR	14.08.11 al 31.08.11	640,00
Decreto Supremo 011-2011-TR	01.09.11 al 31.05.12	675,00
Decreto Supremo 007-2012-TR	01.06.12 al 30.04.16	750,00
Decreto Supremo 005-2016-TR	01.05.16 al 31.03.18	850,00
Decreto Supremo 004-2018-TR	01.04.18 en adelante	930,00

Fuente:(Dirección de Investigación Socio Económica Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo).

El autor Ricardo Marcerano; nos dice, que la remuneración mínima tiene como finalidad darle al trabajador un nivel de vida que esté de acuerdo con su posición social y con la naturaleza de la actividad que desarrolla; precisa: “Una empresa en provincia costera o serrana tendrá ingresos menores, pero así mismo los requerimientos de los trabajadores también serán menores. En cambio una industria en la selva tendrá requerimientos más altos por parte de los trabajadores”. (MARCERANO, 1995)

La remuneración suficiente, bajo los epígrafes de RVM o de salario piso por negociación colectiva, según lo establece el mismo artículo 24° de la Constitución, debe procurar, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, es decir, que el trabajador deberá gozar de una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos). De lo señalado se desprende que la Constitución resguarda al trabajador a fin de conseguir el aseguramiento, como mínimo, de condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias (artículo 7.a del Protocolo de San Salvador). La protección de la familia a la vez se sustenta en lo estipulado en el artículo 4° de la Constitución.

b) Gratificaciones (BERNUY ÁLVAREZ, 2013)

b.1) Aspectos generales

Citando al autor Javier Arévalo, históricamente, las gratificaciones nacieron como un acto de liberalidad del patrono, quien las otorgaba al trabajador como un premio a su rendimiento laboral, coincidiendo por lo general este pago con determinadas fechas o situaciones excepcionales, pero con el transcurso del tiempo las gratificaciones han ido perdiendo ese carácter gracioso para convertirse en obligatorias, sea porque así se ha pactado o porque la ley ordena su pago. Actualmente, el conjunto tradicional de gratificaciones solo resulta aplicable a aquellas que son otorgadas voluntariamente por el empleador. (ARÉVALO VELA, 2016).

La Ley N° 27735 se dio el 28 de mayo del año 2002; derogando con su promulgación a la Ley N° 25139, es la que rige y legisla el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad.

b.2) Definición

La doctrina nacional permite concluir algunas definiciones de gratificación, que por su calidad se cita a continuación.

Para GÓMEZ, las gratificaciones “constituyen, como su nombre lo indica, retribuciones graciosas, diferidas en el tiempo, periódicas o fijas, y tienen por objeto gratificar el trabajo efectuado como muestra transparente de la prosperidad de la empresa, ya que, para lograr tal fin, el trabajador ha debido contribuir con su trabajo de manera directa o indirecta”.

El autor RENDÓN, al referirse al concepto de gratificación, nos dice lo siguiente: “originariamente se designó con esta expresión a las cantidades otorgadas por el empleador como liberalidades para recompensar al trabajador por su buen comportamiento, lealtad o dedicación. Pero esta significación ha dejado de tener vigencia, en gran parte”.

Las gratificaciones legales constituyen un beneficio social que se otorga dos (2) veces al año y que, justamente por la coincidencia de fechas, es que se denominan gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. La finalidad de las gratificaciones legales es cubrir los gastos incurridos por el trabajador en las festividades indicadas que, tradicionalmente, se incrementan por motivos de recreación del trabajador y su familia, viajes, compras y otros análogos. Con relación a su aparición en nuestro ordenamiento jurídico, no fue sino hasta el año 1989 que las gratificaciones legales fueron consagradas a nivel normativo, pues anteriormente su otorgamiento no era obligatorio sino que dependía de la voluntad del empleador o de un acuerdo de las partes.

b.3) Naturaleza Jurídica

Tradicionalmente, las gratificaciones surgieron como pagos que en determinadas fechas o situaciones excepcionales otorgaba el empleador, con carácter de liberalidad y en forma extraordinaria, a sus trabajadores para premiar su dedicación, rendimiento laboral o colaboración con la empresa.

En la actualidad, el carácter gracioso de las gratificaciones ha quedado limitado solo a aquellos casos en que su otorgamiento se origina en la voluntad unilateral del empleador, pues, su concesión obedece generalmente a un mandato legal o a un convenio colectivo, constituyendo una obligación patronal que se devenga regularmente en determinadas fechas del año. Es por este motivo que se puede afirmar que las gratificaciones tienen naturaleza salarial.

Las gratificaciones legales favorecen a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad de contratación. En ese sentido, tendrán derecho a percibirlas tanto los trabajadores contratados a plazo indeterminado estables, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias). Se incluyen también como titulares de este derecho a los trabajadores extranjeros y los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores. Contrariamente, se encuentran excluidos del goce de este derecho, el personal que presta servicios mediante contratos civiles de locación de servicios y los jóvenes en formación bajo cualquier modalidad de convenio (por ejemplo, prácticas preprofesionales de estudiantes universitarios, prácticas profesionales de estudiantes egresados, capacitación laboral juvenil, etc.), con los cuales no existe vínculo laboral. Sin embargo, para los jóvenes en formación la ley ha previsto el goce de una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual, luego de cumplidos seis (6) meses continuos de modalidad formativa, que podría asimilarse como una especie de bonificación especial; no obstante, en rigor, no son ni se derivan de las gratificaciones legales, ya que no solo no coinciden en cuanto al monto sino que tampoco coincidirán necesariamente con la oportunidad en que es pagada.

b.4) Clases

Las gratificaciones pueden clasificarse siguiendo dos criterios: por la fuente que las origina o por su periodicidad de pago.

b.4.1 Por la fuente que la origina

Las gratificaciones pueden ser voluntarias, convencionales o legales.

- Gratificaciones voluntarias; Son aquellas originadas en la decisión unilateral del empleador, quien las otorga sin estar obligado a ello, en determinada época del año o en ciertas circunstancias significativas para el trabajador o el centro de trabajo.

Esta clase de gratificaciones no pueden ser exigidas por el trabajador, sin embargo, un antiguo criterio jurisprudencial, aún aplicado por los Magistrados Laborales y reconocido por la Doctrina Nacional, ha determinado que, si son otorgadas por dos años consecutivos, su abono se convierte en obligatorio para el trabajador.

- Gratificaciones convencionales; Son aquellas que nacen del acuerdo individual entre trabajador y empleador, o de un convenio colectivo entre la organización

sindical y el empleador, quienes pactan el monto y la oportunidad en que deban ser percibidas. Por derivarse de un acuerdo de partes, estas gratificaciones tienen carácter obligatorio.

- Gratificaciones legales; Son aquellas cuyo origen radica en una norma legal expedida por el Estado, por lo que siendo la fuente de estas gratificaciones una norma jurídica, su pago resulta obligatorio y el incumplimiento del mismo acarrea sanciones para el empleador.

En el Perú, las gratificaciones legales se encuentran reguladas por la Ley N°27735 del 28 de mayo de 2002, reglamentada por el Decreto Supremo N°005-2002-TR del 4 de julio del mismo año, norma que a su vez ha sido modificada por el Decreto Supremo N°017-2002-TR del 5 de diciembre de 2002.

b.4.2 Por su periodicidad de pago

Las gratificaciones pueden ser extraordinarias u ordinarias.

- Gratificaciones extraordinarias; Son aquellas percibidas con carácter esporádico o que se abonan por única vez. Según el artículo 19° inciso a) del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N°001-97-TR, las gratificaciones extraordinarias no son computables para efectos de determinar la remuneración compensable.
- Gratificaciones Ordinarias; Son aquellas que se perciben de una manera permanente tanto en su monto como en la oportunidad de pago. Estas gratificaciones por lo general tienen como fuente de origen la ley o el convenio colectivo; sin embargo, nada obsta para que puedan originarse en una decisión unilateral del empleador.

b.5) Trabajadores con Derecho

Tratándose de las gratificaciones voluntarias y convencionales, tendrán derecho a las mismas los trabajadores que determine el patrono o que hayan suscrito un acuerdo con su empleador para percibirlas o que estén comprendidos dentro de los alcances del respectivo convenio colectivo.

En el caso de las gratificaciones legales, tienen derecho a percibir dos (02) gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias, y la otra, con ocasión de la Navidad, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada sean cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo y el tiempo de servicios que vinieren prestando (Ley N°27735, art. 1°).

Lo indicado anteriormente significa que este beneficio alcanza a los trabajadores con un contrato a plazo indeterminado, esto es, a aquellos vinculados por cualquiera de las modalidades contractuales previstas en el Título II del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – y su Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR e incluso a los trabajadores a tiempo parcial; siempre que

presten servicios en organismos públicos cuyo personal se encuentre sujeto al régimen de la actividad privada.

Igualmente, por mandato expreso del artículo 1° del Reglamento, tienen derecho a percibir las gratificaciones legales previstas por la Ley N°27735, los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajadores, Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo y Cooperativas de Trabajo Temporal.

Por el contrario, no se encuentran dentro de los alcances de la referida Ley los servidores y funcionarios sujetos al régimen laboral público, regulado por el Decreto Legislativo N°276, ni quienes laboran en organismos del Estado bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N°1057 ni los que se encuentran bajo el régimen del Servicio Civil, regulado por la Ley N°30057 a través de contratos de servicios no personales. Tampoco es de aplicación la Ley N°27735 a los trabajadores sujetos a regímenes especiales, quienes se rigen por su propia normatividad.

b.6) Monto de la Gratificación²⁶

El monto de las gratificaciones voluntarias dependerá de la decisión del empleador, mientras que en el caso de las gratificaciones convencionales su monto será el acordado en el respectivo contrato o convenio.

En lo concerniente a las gratificaciones legales, se debe indicar que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración del trabajador en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio (Ley N°27735, art. 2° primer párrafo).

El numeral 3.2) del referido Reglamento ha establecido con precisión que la remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y al 30 de noviembre, respectivamente.

Igualmente, el numeral 3.3) del Reglamento ha precisado que, determinada la remuneración computable de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, se calculan por los períodos enero-junio y julio-diciembre, respectivamente. Si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, el monto de la gratificación equivale a la remuneración íntegra, reduciéndose proporcionalmente cuando el período laborado sea menor.

Debe tenerse en cuenta que la remuneración base de cálculo está constituida por la remuneración básica y todas las cantidades que en dinero o en especie perciba el trabajador como contraprestación por su trabajo, sin importar su origen o la denominación que se les dé, siempre y cuando sean de libre disposición. Se encuentran excluidos aquellos conceptos previstos en el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Ley N°27735, art. 2° segundo párrafo).

²⁶ Artículos 1° al 4° Ley N° 25139. Ley N° 27735 Ley que regula las gratificaciones de los trabajadores. El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio.

b.7) Remuneración Regular

Para efectos del derecho a las gratificaciones, se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos (Ley N°27735, art. 3° primer párrafo).

El numeral 3.1) del artículo 3° del Reglamento ha precisado que la remuneración regular es aquella percibida mensualmente, por el trabajador, en dinero o especie.

Si se tratase de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad, en tres (03) meses durante el semestre correspondiente. En este caso, para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis (Ley N°27735, art. 3° segundo párrafo).

b.8) Casos de los Trabajadores con Remuneraciones Imprecisas

En el caso de trabajadores con remuneración de naturaleza variable o imprecisa, el monto de las gratificaciones se calculará con base en el promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según sea el caso (Ley N°27735, art. 4°).

Las gratificaciones no pagadas, en su oportunidad, se cancelan con la remuneración histórica y no con la última remuneración.

b.9) Oportunidad de Pago²⁷

Cuando la fuente de las gratificaciones sea la voluntad unilateral del empleador, serán percibidas cuando él así lo decida. Si el derecho a las gratificaciones se origina en convenios colectivos o acuerdos individuales, estas deberán ser abonadas en la oportunidad prevista en el respectivo pacto.

Las gratificaciones legales deben ser pagadas al trabajador en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente. De conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR (Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de Gratificaciones para Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad), estas fechas son indisponibles para las partes. En ese sentido, no se puede pactar, individualmente con cada trabajador ni colectivamente con el sindicato, el pago de las gratificaciones legales en oportunidades distintas sea por adelantado o diferidas a futuro. Como se señaló líneas atrás, la finalidad de las gratificaciones legales es que el trabajador pueda afrontar los gastos extraordinarios en que tradicionalmente se incurren en Fiestas Patrias y Navidad, razón por la cual se exige que sean pagadas con proximidad a la celebración de tales festividades.

²⁷ Artículo 5° Ley N° 27735 y Artículo 4° del Decreto Supremo N° 005-2002-T)

b.10) Periodo Computable

Para los fines de cada gratificación legal, los semestres de referencia son los siguientes:

Cuadro N° 3: Periodo Computable

Gratificación Por Fiestas Patrias	Enero
	Febrero
	Marzo
	Abril
	Mayo
	Junio
Gratificación Por Fiestas Navidad	Julio
	Agosto
	Setiembre
	Octubre
	Noviembre
	Diciembre

Fuente: (Tratamiento_laboral_gratificaciones_legales_pdf)

Cada periodo se deberá computar desde el primer día del primer mes del semestre hasta el último día del mes en que termina el periodo. En la práctica esta aplicación genera una particularidad en lo que respecta a la gratificación por Navidad, pues si bien la norma exige que debe ser pagada el 15 de diciembre, a esta fecha el trabajador no ha cumplido con cubrir el semestre completo, tanto más, podría cesar en el transcurso de la segunda quincena del mes de diciembre, con lo cual se le habría hecho un pago excesivo. Sobre lo último, volveremos en el punto siguiente.

b.11) Requisitos para su percepción

Tratándose de gratificaciones legales, el trabajador debe cumplir con los requisitos exigidos por el empleador, mientras que si se trata de gratificaciones de origen convencional; deberá hacerlo con los establecidos en el convenio colectivo correspondiente.

Para percibir el íntegro de las gratificaciones legales, el trabajador deberá contar con una antigüedad mayor de seis (06) meses y encontrarse laborando en la oportunidad que le corresponda percibir dicho pago, salvo el caso de las gratificaciones trucas (Ley N°27735, art. 6° primer párrafo).

El artículo 2° del Reglamento ha precisado que por excepción se considera tiempo efectivamente laborado los supuestos de suspensión de labores siguientes:

- a) El descanso vacacional;
- b) La licencia con goce de remuneraciones;
- c) Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios;

d) Aquellos que sean considerados por ley expresa como laborados para todo efecto. Si es trabajador contara con menos de seis (06) meses de servicio al momento que le corresponda percibir sus gratificaciones, el monto que se le abonará por este concepto será proporcional a los meses laborados (Ley N°27735, art. 6° segundo párrafo).

b.12) Gratificaciones Truncas

La ley establece que si el trabajador no tuviese vínculo laboral en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera prestado sus servicios como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados (Ley N°27735, art. 7°).

El artículo 5° del Reglamento ha hecho las precisiones siguientes:

- a) Este derecho se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes de servicios;
- b) Su monto se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el que se produzca el cese, es decir, que no se considera los períodos inferiores al mes;
- c) La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo la extinción de la relación laboral;
- d) Su pago se efectúa conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas de terminado el vínculo laboral.

b.13) Prescripción de las Gratificaciones

Por su aplicación del artículo único de la Ley N°27321, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 22 de julio de 2000, el derecho del trabajador para reclamar judicialmente el pago de las gratificaciones no abonadas en su oportunidad prescribe a los cuatro (04) años, contados desde el día siguiente del extinguido el vínculo laboral.

c) Descanso Anual Vacacional

El derecho al descanso es una necesidad biológica, social y cultural del ser humano, así como todo ser humano requiere trabajar; es a través de este, que alcanza su realización personal y contribuye al desarrollo de la civilización, así requiere del descanso prudencial e indispensable para su recuperación psico-física, que implica al mismo tiempo un tiempo razonable para su familia u otros requerimientos de orden personal lo cual implica el uso de su tiempo libre. (DÍAZ AROCO, Teófila T. / BENAVIDES DÍAZ César M., Setiembre 2017).

CABANELLAS define las vacaciones anuales remuneradas como “el derecho al descanso ininterrumpido – variable desde unos días hasta más de un mes – que el trabajador tiene, con goce de remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios” (CABANELLAS, Contrato de Trabajo - Volumen I, 1963)

Se entiende; por descanso remunerado, los periodos de tiempo en los cuales el trabajador no presta sus servicios en forma específica, pese a lo cual continúa recibiendo su remuneración (la llamada sus pensión imperfecta). Son los descansos remunerados los derechos más importantes, después de la jornada de trabajo y las remuneraciones y tiene como fundamento, la recuperación física y mental del trabajador después de la jornada laboral, ya sea semanal o anual, de igual modo los descansos en días feriados.

FRESCURA Y CANDIA da la definición siguiente: “(...) es el derecho concedido por la ley a todo trabajador después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador para que goce de un período mínimo y retribuido de descanso en días laborables, cuya duración está predeterminada en forma progresiva y limitada, según la antigüedad en el empleo, sin dejar de percibir su remuneración. (CANDIA)

Este derecho se encuentra regulado por disposiciones legales nacionales y de carácter supranacional, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; de igual modo se encuentran regulados por los Convenios Internacionales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Las vacaciones es uno de los beneficios universales laborales pero su tratamiento presenta una serie de variantes en los sistemas positivos, tanto por su fuente de regulación como su contenido mismo. Un derecho fundamental que centralmente busca otorgar un descanso remunerado el trabajador para que pueda tener un tiempo libre de recreación, recuperación de fuerzas para continuar laborando y descanso en general del trabajo ordinario (esta es la finalidad central en las normas peruanas) o simplemente exista una desconexión del trabajo. Para otros, se trata de una partida salarial que retribuye el trabajo del trabajador en forma digerida, configurándose como un derecho del empleador a la distribución del tiempo del descanso del trabajador.

c.1) Concepto

Es descanso anual es aquel derecho del trabajador, derivado de la relación que le liga con el empresario, y cuyo contenido consiste en la interrupción de la prestación de su trabajo durante un número determinado de jornadas consecutivas al año, sin dejar por ello de percibir las remuneraciones correspondientes a tales jornadas”. (MARTÍNEZ VIVOT).

MARTÍNEZ considera que por “vacación anual debe entenderse un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante las cuales, cada año, cumpliendo el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración”.

ARÉVALO define las vacaciones “como el derecho que tiene todo trabajador de gozar en forma remunerada de un determinado número de días de descanso al año, después de haber cumplido los requisitos exigidos por la ley para acceder a ese beneficio”. (ARÉVALO VELA, 2016).

El autor KROTOSCHINI, define “Las vacaciones cumplen con el fin de dar al trabajador la oportunidad de reponer sus fuerzas para el trabajo, o simplemente de

conservarlas lo más posible. Las vacaciones se otorgan no solo en interés del trabajador sino también del propio empleador, y desde un punto de vista más amplio, es una medida de protección que beneficia a la salud pública en general”.

Es el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de treinta días calendario de descanso remunerado de manera ininterrumpida, siempre que cumpla con los requisitos determinados por la norma jurídica vigente, entre otros que cumplan una jornada ordinaria mínima de 4 horas diarias y el récord vacacional. (Los trabajadores a tiempo parcial que tienen una jornada promedio diaria menor a cuatro horas diarias están excluidos de este beneficio).

El autor Guillermo Cabanellas, precisa: “Vacación: Cesación en el trabajo, estudio, negocio u otras actividades durante varios días consecutivos, semana y aún algunos meses en el año, con fines de descanso, recuperación de energías y solaz” (CABANELLAS, "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usal", 1981). Así mismo, refiriéndose a la finalidad, precisa: “En sentido amplio, por vacaciones o vacación se designa la temporada, desde algunos días o varios meses en que se cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a distracciones. A la necesidad de recuperación de energías, en los dedicados a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderantemente; y a la de descargar la atención o la mente, en los que se realizan trabajos de aplicación intelectual, se han unido en esta práctica, convertida luego en derecho y aún en deber por razones climáticas; ya que por lo común se destinan a las vacaciones los meses en que por el calor, y en los climas glaciales por el frío, el organismo se encuentra menos propicio a la actividad obligado”. (ALCAZA - ZAMORA Y CASTILLO, 1982).

c.2) Requisitos

Para que el trabajador adquiriera el derecho al descanso anual remunerado, tiene que cumplir con dos requisitos: tener un año continuo de labores para el mismo empleador y cumplir con el récord vacacional.

c.2.1 Año continuo de labores

El trabajador para tener derecho al descanso vacacional debe cumplir con una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas y haber prestado servicios a su empleador durante un año como mínimo (Decreto Legislativo 713, art. 10; Decreto Supremo N° 012-92-TR, art. 11°).

El plazo antes indicado se computa normalmente desde la fecha en que el trabajador ingresó a laborar, y excepcionalmente, desde cuando el empleador lo determine, si compensa la fracción de tiempo de servicios laborado hasta dicha oportunidad, por dozosavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que se adopte tal decisión (Decreto Legislativo 713, art. 11; Decreto Supremo N° 012-92-TR, art. 13°).

Considero que el año de trabajo que la ley exige debe computarse desde la fecha real de ingreso del trabajador al servicio del empleador, aun cuando no hay registrado en planillas.

c.2.2 Cumplimiento de récord vacacional

El récord vacacional es el conjunto de días efectivamente laborados durante un año de referencia, que constituyen requisito para alcanzar el derecho vacacional.

La ley exige que dentro del año de servicios, el trabajador deba cumplir con un mínimo de días de labor efectiva así como no exceder ciertos límites de inasistencias injustificadas (Decreto Legislativo N° 713, art. 10), variando este requisito en función de los días laborados semanalmente en la empresa o de paralizaciones que sufra, en consideración al detalle siguiente:

- Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de seis (06) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco (05) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días a la semana.
- En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en cinco o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al Artículo 13° del Decreto Legislativo N° 713.

Para efectos de determinar el récord vacacional antes indicado, se cuentan como días de trabajo efectivo (Decreto Legislativo N° 713, art. 12) los siguientes:

- La jornada ordinaria mínima de cuatro (04 horas).
- La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- Las horas de sobretiempo en número de cuatro (04) o más en un día.
- Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos, siempre que no supere los sesenta (60) días al año. La norma reglamentaria ha precisado que todos estos casos, en que la salud del trabajador se encuentra afectada, se consideran como días efectivos de trabajo (Decreto Supremo N°012-92-TR, art. 12).
- El descanso previo y posterior al parto; como se sabe, es derecho de la trabajadora gestante gozar de cuarenta y cinco (45) días de descanso prenatal y cuarenta y cinco (45) días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado con el postnatal a decisión de la trabajadora. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto.

- El permiso sindical; debe tenerse en cuenta que el tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos otorgados a los dirigentes para cumplir sus funciones sindicales, se entenderá trabajado para todos los efectos legales y contractuales hasta el límite de treinta (30) días por año calendario; el exceso se considerará como una licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios (Decreto Ley N° 25593, art. 32, último párrafo).
- Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador; el fundamento de considerar como trabajo efectivo días no laborados, radica en el hecho de que al tener las ausencias una justificación amparada por la ley o el acuerdo de las partes, las mismas no pueden perjudicar el derecho del trabajador a su goce vacacional.
- El período vacacional correspondiente al año anterior; los días de huelga salvo que hay sido declarada improcedente o ilegal.

c.3) Duración

La duración del período anual durante el cual el trabajador suspende la prestación de sus servicios para dedicarse al descanso remunerado varía en las distintas legislaciones latinoamericanas, las mismas que tienen en cuenta mayoritariamente la antigüedad del trabajador en la empresa.

En el Perú, la antigüedad en el empleo no tiene mayor influencia en la duración del descanso vacacional, pues, salvo algunos casos de excepción contemplados en regímenes laborales especiales, todos los trabajadores tienen derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios prestados (Decreto Legislativo N° 713, artículo 10°).

Resulta conveniente precisar que el descanso vacacional es de treinta (30) días calendario y no de un mes.

c.4) Inicio

Salvo que el trabajador se encuentre incapacitado por enfermedad o accidente, establecida la oportunidad de descanso vacacional, este se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo (Decreto Supremo N° 012-92-TR, art. 14°).

c.5) Enfermedad y vacaciones

La ley persigue que el trabajador realmente goce de su descanso vacacional; por ello, prohíbe que el mismo le pueda ser otorgado cuando se encuentre incapacitado por enfermedad o accidente (Decreto Legislativo N° 713, art. 13°), ya que esta penosa situación le imposibilitaría aprovechar en forma efectiva sus vacaciones.

Distinto es el caso en que el trabajador que durante su período de vacaciones es afectado por una enfermedad o accidente que le produce incapacidad, aquí el período vacacional no se suspende, pues, el empleador dio cumplimiento a su obligación legal cuando el trabajador se encontraba apto para gozarlo.

c.6) Oportunidad de inicio

Con la finalidad de que el goce de las vacaciones no perturbe el normal funcionamiento del centro de labores y que a su vez sea tomado en el momento que el servidor lo considere más conveniente, la ley establece que la oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, sin embargo, a falta de acuerdo, la ley faculta al empleador y que en uso de su facultad directriz sea quien decida al respecto (Decreto Legislativo N° 713, art. 14°).

2.4.7. RÉGIMEN LABORAL GENERAL

2.4.7.1 Definición

También denominada relación laboral, de trabajo, contratos de trabajo. Para definirla (Bronstein, 1997) nos dice que: “es un conjunto de normas, procedimientos y prácticas para administrar las relaciones entre trabajadores, empleadores y el estado considerando los esquemas de producción; pero también hay otros elementos como mecanismo autónomos como la negociación colectiva en la cual sus actores establecen reglas destinadas a fijar condiciones de trabajo y regular sus relaciones recíprocas o mecanismos heterónomos a través del cual el Estado impone sus propias soluciones en el desarrollo de las relaciones laborales”.

El Régimen Laboral solo toma en cuenta al sector formal regulado por un sistema normativo, dejando de lado la situación de los que no acceden a este mercado laboral como los desempleados o la informalidad de los subempleados.

2.4.7.2 Elementos de Régimen Laboral General

Por medio de la doctrina; se ha logrado un consenso respecto al reconocimiento para la existencia de un contrato de trabajo, se exige la concurrencia de tres elementos sustantivos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración.

Pero el trabajo efectivo presta una multiplicidad de relaciones, y por ende el derecho del trabajo debe proveer variedad de modalidades contractuales, que deben adaptarse a las necesidades de cada situación real, sin perder dichos elementos.

2.4.7.3 Contrato De Trabajo Típico (Régimen Laboral Común).

Siguiendo a (Efrén, 1985) el contrato de trabajo típico, es una prestación laboral continua, a tiempo completo y en el centro de trabajo de un único empleador. En este aspecto nuestro Tribunal constitucional (2010), califica al contrato típico como régimen laboral general tal como lo expresa en el EXP. N° 00002-2010-PI/TC, en el fundamento 23 y 24²⁸.

El ordenamiento jurídico peruano contiene cuando menos dos regímenes laborales generales, alrededor de los cuales giran otros más específicos. Nos referimos a los regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y 728, denominados Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el primero, y Ley de Fomento del Empleo, el segundo, los cuales contiene la legislación marco aplicable tanto al sector público como al sector privado, respectivamente. El acceso, características, derechos y obligaciones, finalización de la relación laboral, etc., están regulados en cada caso de manera específica y expresa, lo que a su vez ha dado lugar a que los mecanismos de protección de tales regímenes sean diferentes y específicos (...).

El régimen general peruano está conformado por un régimen privado y un régimen público, que regulan la totalidad de contratos laborales. Es de destacar la Tercera Disposición Final y Transitoria de la Constitución señala: (MORALES, 2003).

Tercera. “En tanto subsistan Regímenes diferenciados de trabajo entre la actividad privada y la pública, en ningún caso y por ningún concepto pueden acumularse servicios prestados bajo ambos regímenes. Es nulo todo acto o resolución en contrario”

En términos similares se pronunció el Tribunal Constitucional Español, resaltado sobre la aplicación de un régimen jurídico, doble, laboral y de función pública: (PARADA, 2002) “(...) se trata (...) de regímenes jurídicos distintos aplicables a situaciones diferentes, es decir, uno estatutario y otro laboral, puesto que no son los mismos los derechos o deberes de uno y otro personal y es razonable esta distinción, ya que como se dijo en la sentencia N° 57/1982, la igualdad de trato de funcionarios y trabajadores no se infiere de la constitución, y de ello es prueba la también distinta regulación y previsión constitucional, cuyo artículo 35 remite al estatuto de trabajadores y el artículo 10.3 al estatuto de los funcionarios, lo que justifica las regulaciones diferenciadas (...).

En igual sentido, la doctrina proveniente del ámbito del Derecho Público, a través de Rodríguez, señala importantes diferencias entre un régimen legal y otro: (...) la administración pública se diferencia profundamente de la privada. En el sector privado, las relaciones entre los sujetos están regidos por los principios de igualdad jurídica y de la autonomía de la voluntad, que implica que todos los sujetos son, en principio, iguales entre sí y que, por lo mismo, nadie puede imponer obligaciones a otro sin su consentimiento.

Sobre la validez de esta diferenciación también se ha pronunciado la doctrina nacional a propósito de esta disposición constitucional. En igual sentido, la doctrina proveniente del ámbito del Derecho Público, señala importantes diferencias entre un régimen legal y otro, atribuyendo al privado principios de igualdad y autonomía de la

²⁸ EXP. N° 00002-2010-PI/TC.

voluntad, es decir debe existir mutuo acuerdo para la imposición de obligaciones. (RODRÍGUEZ, 2000).

Mientras que el régimen público se basan en teorías estatutarias o unilaterales, tales como: la teoría del acto condición, donde el estado condiciona la relación laboral establecida y la teoría del estatuto legal o reglamentario según la cual dichas relaciones se regulan a través de estatutos como facultad del estado:

(...) Teoría del acto condición. El acto condición deriva de la voluntad del estado y del efecto jurídico que origina en el nombrado. Se condiciona a ese caso particular la aplicación de las disposiciones legales preexistentes que regulan la relación establecida.

(...) Teoría del estatuto legal y reglamentario. Las relaciones del Estado con sus trabajadores se regulan de manera estatutaria o reglamentaria. Los derechos y obligaciones de los servidores públicos se fijan en leyes y reglamentos, mediante actos unilaterales del estado en los cuales se fijan las condiciones que se juzgan necesarias para el servicio, sin que intervenga la voluntad del agente, pues estas regulaciones son facultad exclusiva de los poderes públicos.

2.4.7.4 Ley N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Régimen Privado).

Esta Ley recoge o agrupa un gran número de normas que son de obligatorio cumplimiento y las cuales están destinadas a proteger al trabajador; en este caso la parte más débil de la relación laboral, en esta relación de trabajo subordinado.

La ley nos da las pautas y tiene en bien regula las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de la empresa; es decir dentro de un relación laboral. Se constituyó como un conjunto de medidas de protección en beneficio de los más débiles, para extenderse a continuación al conjunto de los trabajadores.

Se afirma, que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; sin embargo, esta realidad se ve alterada con la flexibilización de ámbito laboral surgido desde tiempos remotos, las instituciones tuvieron que ceder ante la política de generación de puestos de empleos a través de la facilidad e incentivo de las contrataciones a tiempo determinado o contratos modales que tuvo lugar al surgimiento de nuevas modalidades de contratos.

Esta Ley se crea mediante D. S. N° 003-97-TR el 21 de marzo del año 1997; se Aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.²⁹

Los objetivo de esta Ley según el Artículo N° 1; Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus

²⁹ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 1997 Decreto Supremo 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 27 de marzo

ingresos y la productividad del trabajo; Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad; Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y, Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

Su ámbito de aplicación de la presente Ley lo encontramos en su artículo 3°; y comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

2.4.7.5 Ley N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Contrato De Trabajo Típico (Régimen Laboral Público). (Beltrán Larco, 2013)

El régimen de contratación de personal en el Estado está normado por dos dispositivos legales de gran importancia, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, así como la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en este trabajo solo estará embocado en el primero.

Este a través del Decreto Legislativo N° 276, se promulga la “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” (en adelante Ley de Carrera Administrativa), la cual regula el ingreso, derechos y deberes que les corresponden a los servidores públicos; a continuación procederemos a detallar los alcances de la Ley de Carrera Administrativa según el texto legal.

❖ La Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

❖ El Servidor Público, es el ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública, con nombramiento o contrato de la Autoridad competente, con las formalidades de la Ley, en jornada legal y sujeto a retribución remuneratoria permanente en periodos regulares.

❖ Funcionario Público, al ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente conforme al ordenamiento legal para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y en los organismos con autonomía.³⁰

❖ Dentro de los Principios Rectores de La Carrera Administrativa se rige por los siguientes principios: de Igualdad de Oportunidades, Estabilidad, Garantía del nivel adquirido y una Retribución justa y equitativa.

³⁰ Artículo 4° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM “Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa”.

❖ El ingreso a la Carrera Administrativa lo encontramos en el artículo 12° de la Ley de Carrera Administrativa, establece los requisitos necesarios para acceder a la Carrera Administrativa, así tenemos:

- Ser ciudadano peruano en ejercicio.
- Acreditar buena conducta y salud comprobada.
- Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional.
- Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión.
- Los demás que señale la Ley.

El Decreto Legislativo N° 276, contiene como procedimiento obligatorio, el concurso de méritos para ocupar los cargos de servidor de carrera o servidor contratado para labores de naturaleza permanente, el ganador es incorporado a la Carrera Administrativa mediante resolución de nombramiento o contrato según sea el caso e ingresa a laborar por el nivel más bajo del grupo ocupacional del cual se postuló.

Los postulantes que aprueben el proceso de selección y que no alcancen las vacantes, integran una “Lista de Elegibles” en estricto orden de mérito, cuya vigencia será de seis meses a efectos de cubrir otra vacante de igual o similares características a la que postularon y que pudieran producirse en dicho periodo.

❖ Período de Prueba de acuerdo a lo estipulado en el artículo 34° del Reglamento, la estabilidad laboral se adquiere al partir del nombramiento, no existe periodo de prueba.

❖ En cuanto al ascenso del servidor público se produce mediante promoción al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos.

❖ Los derechos de los Servidores Públicos conforme a lo establecido por el artículo 24° de la Ley de Carrera Administrativa, éstos tienen los siguientes derechos:

- Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole.
- Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley de acuerdo al procedimiento establecido.
- Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que proceden conforme a Ley.
- Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional de hasta 02 periodos.
- Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales en la forma que determine el reglamento.
- Obtener préstamos administrativos, de acuerdo a las normas pertinentes.
- Reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos efectivos en los casos que la Ley indique.
- Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales.

- Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales. La Orden del Servicio Civil del Estado constituye la máxima distinción.
- Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecte sus derechos.
- Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos.
- No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento; m) Constituir sindicatos con arreglo a ley.
- Hacer uso de la huelga, en la forma que la ley determine.
- Gozar al término de la carrera de pensión dentro del régimen que le corresponde
- Las demás que señalen las leyes o el reglamento.

Los derechos reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables y toda estipulación en contrario es nula.

❖ Los servidores públicos tienen derecho a recibir:

- Bonificación Personal, la cual se otorga en razón del 5% del haber básico por cada quinquenio de servicio, sin exceder ocho quinquenios.
- Bonificación Familiar, la cual se fija anualmente mediante Decreto Supremo, en relación con las cargas familiares existentes. En caso que el padre y la madre trabajen para el Estado, la bonificación corresponde a la madre.
- Gratificación por Record Máximo, es una asignación que se les otorga por cumplir 25 o 30 años de servicio, es equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años y de tres (3) remuneraciones mensuales totales, al cumplir 30 años de servicio. Esta se otorga por única vez en cada caso.
- Aguinaldos, los cuales son otorgados en Fiestas Patrias y Navidad, por el monto que se fije mediante Decreto Supremo cada año.
- Vacaciones anuales y remuneradas, las cuales se obtienen al acumular doce (12) meses de trabajo efectivo.
- Compensación por Tiempo de Servicios, se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios, o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios. En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.

❖ El Término de la Carrera La Carrera Administrativa termina por:

- Fallecimiento
- Renuncia
- Cese Definitivo
- Destitución

2.4.8. DERECHO AGRARIO (FIGALLO ADRIANZEN, 2006)

2.4.8.1 Concepto Del Derecho Agrario

Pese a la advertencia del bocado romano “omina definitio in ius periculosa est” los autores coinciden en que para estudiar una rama cualquiera de las disciplinas jurídicas es necesario determinar su concepto y reducir cuando menos a una definición provisional que pueda servir de punto de partida para el desarrollo de la materia.

Respecto de la expresión “Derecho Agrario” vemos en primer lugar que implica la unión de dos conceptos; derecho y agrario. En cuanto al vocablo “Derecho” sabemos que en sentido objetivo significa un sistema de normas coercitivas que tienden a regular la conducta humana dentro de la sociedad; y en cuanto al adjetivo “agrario” deriva del sustantivo “agricultura” que en lenguaje corriente significa *latu sensu* el arte de cultivar la tierra”. De acuerdo con el sentido etimológico deriva del latín “agercultura” que se refiere a la tierra “como algo susceptible de producción” (VIVANCO, 1967) a la que se agrega el otro brazo bíblico del aprovechamiento productivo de la tierra que es la ganadería.

2.4.8.2 Contenido Del Derecho Agrario

Si consideramos lo dicho por el autor, que la clasificación de las distintas ramas del Derecho se basa en el objeto o contenido de cada una de ella y que no es suficiente que haya una serie de normas relativas al mismo objeto sino que esas normas deben obedecer a unos principios propios y distintos, podemos deducir que el Derecho agrario está integrado por un sistema de normas relativas a las actividades agrarias, lo que nos lleva a determinar el concepto de ésta y su especificidad.

Sin embargo, se ha sostenido últimamente que “es un falso problema la exigencia de los principios generales para otorgar autonomía científica al derecho agrario, puesto que son especificaciones de los llamados principios generales del derecho los que se adaptan al sector que van a disciplinar conforme a su especialidad; y que por ser generales se encuentran en otras disciplinas, incluso en la teoría general del derecho en un grado mayor de abstracción y generalización”. No participamos de esta posición, pues si bien es cierto que los principios generales por ser tales informan todas las ramas del derecho no lo es menos que para identificar una de ellas y definirla se requiere encontrar su diferencia específica o principios propios que la distinguen de las demás.

2.4.8.3 Las Actividades Agrarias

Los tratadistas han ensayado diversas teorías acerca del contenido del Derecho agrario que comentaremos a continuación; de la cuales se ha creído conveniente desarrollar sólo una.

a) La Teoría clásica o Tradicional sobre las Actividades Agrarias

Esta teoría considera que el contenido del Derecho agrario está dado por las actividades agrarias consistentes en el trabajo del hombre aplicado a la tierra para la obtención de ciertos productos que se caracterizan por su condición de seres vivos. Por consiguiente, para que una actividad se considere como agraria esencial o “per se”, o propia, deben concurrir los caracteres siguientes:

- ❖ Tener por objeto la producción de organismos vivos vegetales o animales; bajo control humano.
- ❖ Estar en relación con cierta extensión de suelo aprovechando la fuerza productiva natural de la tierra; y
- ❖ Perseguir el aprovechamiento económico de los organismos vivos producidos en cuanto tales.

De acuerdo con las indicadas características existen actividades agrarias llamadas también esenciales o primarias que son la agricultura, la ganadería y la silvicultura; y además existen actividades que devienen agrarias “per relationem”.

a.1) Agricultura

La agricultura en sentido estricto ha sido definida como el trabajo del hombre aplicado a una tierra determinada para la obtención y aprovechamiento económico de vegetales que se producen a través de ciclos únicos e inescindibles de labores que van desde la preparación del terreno hasta la cosecha y venta de los productos. Por consiguiente, es actividad agraria propia la floricultura (producción de flores para su venta) más no la jardinería que no tiene en sí un fin económico.

Se ha negado que el cultivo del suelo con fines de investigación científica pueda calificarse como actividad esencialmente agraria. Sin embargo, la gran importancia económica de la biotecnología así como la calificación de las nuevas variedades como bienes económicos hacen que descartemos esta opinión.

En cuanto a los cultivos de invernadero que tradicionalmente no se consideran una actividad agraria propia por no usar el suelo en sentido estricto como medio de producción, la revolución producida por el uso de plásticos en determinados cultivos (hortalizas, flores, algunas frutas) ha sobrepasado el anterior criterio.

También se niega a la hidroponía o la aeroponía la condición de actividades agrarias por cuanto les faltaría el elemento suelo como medio de producción. En términos rigurosos

debemos admitir que se ha excluido en tales casos a las “tierras” como factor productivo lo que sustraería del contenido del Derecho agrario un gran sector de la producción de seres vivo

La doctrina prevalente en nuestros días considera que la recolección de frutos silvestres no es asimilable a la agricultura pues sólo es una actividad extractiva semejante a la minería. Empero últimamente, esta posición tiende a cambiar, pues las actividades recolectoras de ciertas comunidades nativas respetan las leyes ecológicas y se rigen por un derecho consuetudinario basado en un profundo conocimiento de la capacidad productiva de las tierras y del ambiente.

En el caso del Perú debe tenerse en cuenta la realidad geográfica y ecológica de nuestra Amazonía donde la recolección de frutos silvestres y la captura de animales obedecen a una sistemática explotación de la flora y fauna del bosque, y la reserva, preservación y conservación de secciones determinadas del territorio,, constituye el principal medio de vida de un sector importante de la población de dicha Región y exige el conocimiento y cuidado del ciclo biológico de las respectivas especies.

a.2) Ganadería

De acuerdo con la concepción clásica, la ganadería consiste en la crianza y engorde de animales que por su alzada se denominan comúnmente ganado ya que se alimentan de los pastos naturales de las tierras en que viven.

Esta definición tradicional de ganadería excluye, en primer lugar, la crianza de ganado estabulado que consume alimentos balanceados, lo que ha adquirido gran desarrollo prevaleciendo en muchos países sobre la crianza extensiva; en segundo lugar, quedarían también excluidas de las actividades agrarias la crianza de animales menores (aves de corral, conejos, abejas, etc.) y la de animales mayores que no responden al concepto tradicional de ganado. Por tales razones, creemos que dicho criterio ha sido totalmente superado, aunque la distinción de la crianza de animales como actividad agraria de la que no lo es resulta en ciertos casos difícil de establecer, como sucede con los caballos de carrera, perros de raza, etc.

a.3) Silvicultura

Esta es la última actividad agraria; es decir “el cultivo del bosque” según menciona la doctrina clásica, sólo existe verdadera silvicultura, cuando sólo se produce madera o leña, Siendo así que la producción de caucho, quinua, bálsamo y otros y otros bienes que no necesitan abatimiento del árbol, quedarían dentro de la recolección o agricultura.

Esta Doctrina tampoco considera como silvicultura la extracción de otros productos vegetales que no son árboles o animales que integran el ecosistema del bosque.

Claro está, que no debe confundirse la silvicultura con la tala irracional del bosque, pues para que ella exista es indispensable que éste se reponga metódicamente, sea preservado de plagas, enfermedades, malformaciones, etc. Ésta implica el cultivo, la explotación racional y la reposición continua del bosque. La tala en cambio se asemeja a la

minería. Coinciden ambas en que el producto ha sido terminado por la naturaleza sin la intervención del hombre que se apodera de lo que le sirve y desecha lo demás y una vez agotado el recurso cesa su actividad.

La Ley también hace una enumeración de las actividades agrarias. Entre ella tenemos:

- ❖ Los cultivos, empleando este término como agricultura en sentido estricto.
- ❖ La crianza animal, adviértase que la Ley no utiliza el término ganadería, sino crianza animal, que comprende toda clase de animales.
- ❖ La silvicultura, aprovechamiento de madera y de productos silvestres, distinguiendo la primera de la simple tala de árboles y considerando como actividades agrarias propias la recolección de frutos silvestres y la caza, que pudo haber dejado de tener carácter agrario en los países desarrollados por haber perdido en éstos su carácter económico pero que todavía subsisten como principal ocupación de un sector importante de los habitantes de la Amazonía.
- ❖ Las actividades agrarias por presunción legal jure que son: 1.- Los servicios en materia de tecnología agraria; protección y sanidad agraria; y los actos relativos a la conservación y manejo de los recursos naturales; 2.- La agroindustria; 3.- La agroexportación y 4.- La comercialización de productos e insumos.

2.4.8.4 Relaciones del Derecho Agrario con otras ramas del Derecho

a) Derecho Agrario y Derecho Civil

Esta referencia es pues con su familiar más cercano, pues para muchos profesionales resulta difícil superar las limitaciones con la mentalidad “civilista” derivadas de una larga e intensa formación académica y llegar a deshacerse de la idea permanente de la función del Código Civil como centro e irradiación de principios y cláusulas generales e incluso de su relevancia como objeto de cotidiana interpretación de las propias normas agrarias.

Es evidente, que entre los principios que inspiran el derecho peruano se encuentran los del derecho consuetudinario agrario y que la incompatibilidad de ciertas normas civiles está dada por la realidad y los enunciados constitucionales.

Cuando una disposición de principio del derecho agrario. Debe ser adjetivada por un procedimiento, es el Derecho Procesal el que tendrá que sugerir el modus operandi de su aplicación al caso particular. Si bien es cierto que, el Derecho Agrario debe desarrollarse paralelo a procedimientos agrarios especiales, a falta de disposición procedimental adjetiva expresa y terminante, y mientras se codifica el derecho agrario.

b) Derecho Agrario y Derecho Comercial

Se afirma que siempre ha existido una separación entre comercio y agricultura; al afirmar que el comercio comienza donde acaba la agricultura evitando así una clara delimitación de ambas y atraer a la esfera del Derecho comercial el mayor número de actividades.

Agregando a ello, que con la aparición de la empresa moderna, en el campo de la economía implica un ámbito común entre ambas ramas y ha llevado al Derecho Agrario a seguir a seguir los modelos de la empresa comercial.

c) Derecho Agrario y Derecho Laboral

La relación que existe entre ambas ramas del Derecho resulta evidente dada la importancia que los caracteriza y su coincidencia sobre la fuerza laboral del hombre, lo que hace que el contrato individual de trabajo rural es sólo una especie del contrato de trabajo. Ello aplica a los trabajadores del campo las técnicas legislativas de tutela del trabajador urbano empleadas por el Derecho Laboral.

Se ha sostenido que la diferencia sustancial entre esta dos ramas jurídicas reside en que “el trabajo rural tiene la prerrogativa de existir dentro de la empresa” (BAILA). Siendo así que la doctrina contemporánea concuerda en que el trabajo rural constituye un esquema especial propio del Derecho Agrario cuando se trata de los modelos de instituciones jurídicas agrarias en sentido propio como son las unidades familiares y las empresas asociativas que son formas de producción distintas de las comerciales e industriales.

En cambio, laboralistas y agraristas no concuerdan en cuanto a si al trabajo agrícola dependiente del tipo capitalista debe estar sometido a las normas de Derecho Laboral o Agrario. Siendo ello que nuestro derecho positivo se inclina porque esta modalidad de trabajo agrícola es materia única y exclusiva del Derecho Laboral.

2.4.9. RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL AGRARIO

2.4.9.1 Generalidades del Régimen

El régimen especial para el trabajo agrario, aprueba las disposiciones de promoción al sector agrario, manifestándose de interés primordial la inversión y el desarrollo del sector, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario (Ley 27360, 2000); declarando de interés prioritario la inversión y el desarrollo del Sector Agrario.

Dicha ley se encuentra reglamentada mediante (Decreto Supremo 049, 2002), publicada el 11 de setiembre de 2002, en donde se definen los criterios necesarios para su acogimiento así como para el goce de los beneficios tributario y laborales que han sido regulados para este sector.

La actividad agraria es considerada como una actividad económica que ha sido objeto de periódicos incentivos fiscales que permiten su promoción tanto desde el punto de vista tributario del gobierno central, de los gobiernos locales, así como contribuciones y aportaciones a la Seguridad Social.

2.4.9.2 Ámbito de aplicación (RAYGADA SOTOMAYOR, 2013)

En los últimos años el departamento de Piura ha crecido económicamente por el flujo de inversiones de empresarios. Un rubro especial en esta zona es la agricultura. Todo empresario que desee invertir en este rubro deberá tener en cuenta lo siguiente:

Toda empresa agrícola conforme a su objeto establecido en su constitución se deberá dedicar a la explotación de bienes raíces y agrícolas, sean estos propios o arrendados, así como al cultivo, producción, comercialización y exportación de los productos agrícolas y frutícolas originados en esta producción, toda otra actividad agrícola conexas con las anteriores.

El empresario para lograr sus objetivos en convertir a su empresa más competitiva en el mercado debería crear una empresa acogida al régimen agrario cuyo objeto principal sea dedicarse a actividades de cultivo y agroindustriales. De esta forma la nueva empresa podrá acogerse al régimen laboral agrario.

2.4.9.3 Acogimiento al Régimen Especial

Para que la nueva empresa se acoja a los beneficios del régimen laboral agrario, deberá presentar ante la SUNAT la Declaración Jurada de Acogimiento a los Beneficios Tributarios de la Ley de Promoción del Sector Agrario y de la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura en la que se señale que la actividad principal a la que se dedica es de ámbito de aplicación a la ley agraria. Los empleadores que realicen actividad agraria pueden emplear a su personal por período indistinto o a plazo fijo, cuya duración dependerá de la actividad agraria por desarrollar.

La nueva empresa una vez acogida al régimen agrario puede celebrar contratos de trabajo a plazo determinado o indeterminado.

a) Contratos a tiempo indeterminados

Los contratos indeterminados pueden celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige alguna formalidad particular para su celebración, permite a los empleadores de la actividad agroindustrial, contratar temporalmente a sus trabajadores, es decir por temporadas dentro del año

b) Contratos a plazo determinado o plazo fijo

Se deberá celebrar por escrito, pudiendo ser utilizados cualquiera de las modalidades establecidas en la LPCL y presentarlos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

2.4.9.4 Beneficiarios

Son sujetos beneficiados con los alcances de la Ley de Promoción del Sector Agrario - Ley N° 27360 las personas naturales así como las jurídicas que se dediquen principalmente a la crianzas y/o cultivo, a excepción de las que se encuentran dentro del rubro forestal, también se incluye a las personas que ejecuten actividades agroindustriales y que utilicen básicamente artículos agropecuarios, elaborados directamente o indirectamente por personas que se dediquen al cultivo y/o crianzas.

Pueden acogerse al beneficio de este Régimen Laboral Especial Agrario, las personas naturales y jurídicas, siempre y cuando realicen alguna de las siguientes actividades:

- ❖ Desarrollen cultivos y/o crianzas, excepto la industria forestal.

- ❖ Actividades agroindustriales, cuando utilicen principalmente productos agropecuarios fuera de la Provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao, excepto las relacionadas con trigo, tabaco, semillas, aceites y cerveza (Mediante Decreto Legislativo N° 1035, publicado el 25 de junio del 2008, a través de este se precisó que estas actividades también se encuentran comprendidas en los alcances de la Ley N° 27360)

- ❖ Desarrollen actividades acuícolas.

Se entenderá que el beneficiario realiza principalmente actividad de cultivo, crianza y/o agroindustrial cuando los ingresos netos por otras actividades no comprendidas en los beneficios establecidos por la ley se presuma que no superarán en conjunto el 20% del total de sus ingresos netos anuales proyectados. Tratándose de la agroindustria se entenderá que el beneficiario utiliza principalmente productos agropecuarios producidos directamente o adquiridos de las personas que desarrollen cultivos y/o crianzas, cuando los insumos agropecuarios de origen nacional representen, por lo menos, el 90% del valor total de los insumos necesarios para la elaboración del bien agroindustrial, con exclusión del envase.³¹

Así mismo también comprende a las personas naturales o jurídicas dedicadas a la actividad avícola, que no utilicen maíz amarillo duro importado en el proceso productivo.³²

Con respecto a los sujetos que realizan actividades avícolas y utilizan maíz amarillo duro importado en su proceso productivo, el Tribunal Constitucional mediante Sentencia recaída en el expediente N° 5970-2006-PA/TC ha establecido que dichos sujetos pueden gozar de los beneficios del sector agrario en vista que su exclusión vulnera el principio de igualdad tributaria, y más aún la producción nacional no es suficiente para satisfacer la demanda interna, por lo que los productores avícolas deben recurrir al maíz importado.

Asimismo, Se encuentran excluidos del beneficio los sujetos que realicen actividades de la industria forestal, actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas aceites y cerveza, y así mismo los sujetos que realicen

³¹ Art. 2° Ley 27360 (31.10.00)

³² Art. 2 D.S. N° 049-2002-AG (11.09.02) y Art. 2 D.S. N° 007-2002-AG (08.02.02).

actividad agroindustrial dentro de la Provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao.³³

2.4.9.5 Vigencia de los Beneficiarios

Esta ley se dio con el propósito de ofrecer mejores opciones de competitividad al sector agrario y fue por el carácter promocional que se le dio un periodo de vigencia temporal hasta diciembre del 2010, sin embargo con una norma modificatoria en el año 2006, se amplió su legislatura hasta el año 2021.

2.4.9.6 Forma de acogimiento a la Ley de Promoción del Sector Agrario (Rojas, 2009)

Para acogerse a los beneficios de la ley, se debe presentar en SUNAT el formulario N° 4888 “Declaración Jurada de Acogimiento a los Beneficios Tributarios de la Ley de Promoción del Sector Agrario y de la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura” hasta el 31 de enero de cada ejercicio durante el período de vigencia del beneficio. En el caso de personas que inician actividades debe presentar el mencionado formulario hasta el último día hábil del mes siguiente de iniciadas las actividades, se entiende por inicio de actividades cualquier acto que implique la generación de ingresos gravados o exonerados, así como la adquisición de bienes y/o servicios deducibles para efectos del Impuesto a la Renta. A fin de cumplir con la presentación del mencionado formulario bastará con fotocopiarlo del diario “El Peruano” y presentarlo en dos ejemplares.³⁴

Para la fiscalización correspondiente, la SUNAT podrá solicitar al Ministerio de Agricultura la calificación técnica respectiva, referida a las actividades que desarrollan los beneficiarios, la misma que será remitida dentro de los treinta días hábiles siguientes de efectuada la solicitud. Si se constatará la falsedad de la información proporcionada, al acogerse a la ley; o si al final del ejercicio no se cumpliera con los requisitos establecidos se considerará para todo efecto como no acogido. Para lo cual la SUNAT emitirá la resolución correspondiente, en dicho caso, los contribuyentes estarán obligados a regularizar la declaración y el pago de los tributos omitidos durante el ejercicio gravable, más los intereses y multas correspondientes, según lo previsto en el Código Tributario.³⁵

Es pertinente mencionar que el tribunal fiscal mediante Resoluciones N° 02543-1-2002, 03179-4-2003 y 05095-4-20003 ha establecido que la presentación del formulario N° 4888 sólo es declarativo y no constitutivo del derecho al goce de los beneficios para el sector agrario establecidos por la Ley N° 27360, por lo tanto el incumplimiento en la presentación del mencionado formulario acarrea la sanción por una infracción formal, mas no la pérdida de los beneficios del sector.

³³ Art. 2° Ley N° 27360 (31.10.00) Art. 2° D.S. N° 049-2002-AG (11.09.02).

³⁴ Res. N° 007-2003/SUNAT (10.01.03)

³⁵ Art. 3° D.S. N° 049-200-AG (11.09.02)

2.4.9.8 Jornada de Trabajo

La nueva empresa deberá establecer una jornada laboral de trabajo que no supere las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, al igual que el régimen común conforme se establece en la Carta Magna.

Sin embargo, debido a la naturaleza de labores que realizan los trabajadores (sobre todo en el campo), la ley agraria permitiría a la nueva empresa pueda establecer jornadas de trabajo acumulativas, siempre que el número de horas trabajadas no exceda en promedio los límites máximos previstos por la ley de jornada laboral antes indicada, otorgándose pagos de sobretiempo.

Por otro lado, se deberá exhibir el horario de trabajo, en el cual conste el refrigerio, el cual no puede tener una duración inferior a cuarenta y cinco (45) minutos.

2.4.9.9 Remuneración

El trabajador agrario deberá recibir una Remuneración Diaria (RD) mínima de S/.16.00, siempre que labore más de 4 horas diarias aproximadamente, suma que incluye la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y las Gratificaciones Legales (Fiestas Patrias y Navidad). En la actualidad el monto es de S/ 36.29 por día.

2.4.9.10 Descanso Vacacional (Raygada Sotomayor).

El descanso vacacional para los trabajadores que laboren en una empresa acogida al régimen laboral agrario, es de quince (15) días calendarios por cada año de servicios o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre el trabajador y el empleador para un período mayor.

Tal descanso representa un beneficio para la nueva empresa por cuanto permite contar con más días efectivos trabajados por parte de los trabajadores, lo cual repercute en una mayor productividad y competitividad para la empresa.

Si el trabajador agrario no descansa dentro del año que le corresponde, tendrá derecho al pago de la indemnización vacacional establecida en el Decreto Legislativo N° 713, norma que regula los descansos remunerados.

2.4.9.11 Protección contra el Despido Arbitrario

Teniendo en cuenta que el trabajador agrario percibe una remuneración o jornal diario, en caso sea despedido en forma injustificada tiene derecho a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias. Las fracciones de años serán abonadas en dozavos.

2.4.9.12 Seguridad Social

La nueva empresa deberá aportar el 4% de la remuneración asegurable que perciba el trabajador agrario a Es Salud, por concepto de Seguro de Salud Agrario (SSA). Al respecto, es importante señalar que a diferencia del régimen laboral común, si el trabajador agrario percibe en el mes menos de la Remuneración Mínima Vital (RMV), el aporte será calculado sobre lo realmente percibido.

El Seguro de Salud Agrario cubre las prestaciones de salud y económicas del afiliado como de sus derechohabientes. Los trabajadores cubiertos por el SSA no están sujetos a la obligatoriedad de cualquier otro régimen de seguridad social en salud.

Por su parte, los trabajadores y sus derechohabientes tendrán derecho a las prestaciones del seguro social de salud, siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportaciones consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los doce meses calendarios anteriores al mes en el que se inició la casual. En caso de accidente, bastará que exista afiliación.

2.4.9.13 Sistema Pensionario

La nueva empresa deberá retener por el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o Sistema Privado de Pensiones (SPP) al igual que en el régimen común, el porcentaje que cada régimen pensionario se aplique, según sea el sistema previsional que haya sido escogido por el trabajador agrario.

Sin perjuicio de lo anterior, la nueva empresa deberá realizar también la retención del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, en caso de que las remuneraciones de algún trabajador agrario superen las siete (7) UIT al año.

2.4.9.14 Seguridad y Salud en el Trabajo

La nueva empresa deberá cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecidas por las normas que las regulan.

Así, entre las principales obligaciones que se puede citar, están las referidas a la elaboración del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la elaboración de registros de seguridad y salud en el trabajo, la capacitación, entre otras.

Además la nueva empresa deberá adoptar las medidas de prevenciones de riesgo que protejan la salud y seguridad de los trabajadores, tales como la fumigación de zonas agrícolas que sean necesarias a fin de cuidar la salud del trabajador agrario, la entrega de equipos de protección para el trabajador agrario cuando realice el sembrío o la cosecha, el mantenimiento continuo de las maquinarias, la entrega de indumentaria apropiada para evitar heridas punzocortantes, la capacitación necesaria para realizar la cosecha, realizar mantenimiento a los sistemas de regadío, contar con un botiquín de primeros auxilios, entre otras.

2.4.9.15 Extinción del Vínculo Laboral

En el régimen laboral agrario se aplican las mismas causales por las que se extingue la relación laboral en el régimen laboral común, es decir, las contempladas en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.4.10 Las Empresas Agroindustriales

Para los autores Julián Pérez y María Merino; las empresas agroindustriales aluden al grupo que está formado por las distintas industrias vinculadas estrechamente a la agricultura. Para ellos la industria se compone de la infraestructura y de los diferentes materiales y los humanos que permiten transformar y procesar las materias primas naturales. Mientras tanto, la agricultura por su parte consiste en todas aquellas actividades que se llevan a cabo con la única finalidad de labrar y cultivar la tierra con el claro objetivo de obtener esas materias primas. (Julián Pérez Porto y María Merino, 2015).

Se puede afirmar que empresa agroindustrial o agroindustria es una organización que participa directamente o como intermediaria en la producción agraria, procesamiento industrial o comercialización nacional y exterior de bienes comestibles o de fibra.

Cuando se habla de la “agroindustrias”, se está observando con un enfoque de sistemas a la actividad agraria que tiene que ver con la obtención de un determinado bien: de este modo, una planta procesadora de pulpa de uva es una agroindustria, al igual que la empresa que los cultiva y cosecha.

Para hacerlo más claro mencionamos otro ejemplo; cuando se da el proceso de producción de carne vacuna destinada al consumo humano, este proceso puede incluir desde la crianza de las vacas en un campo hasta la producción de hamburguesas que se venden congeladas, pasando por el matadero, la obtención de la carne en sí, su procesamiento, el envasado y el almacenamiento en frío.

La elaboración de conservas y mermeladas, la pasteurización de la leche, la producción de jugos de frutas concentrados, la obtención de harina de pescado y la fabricación de aceite de oliva son apenas algunos de los procesos que pueden desarrollarse en el marco de una agroindustria

El concepto de agroindustria agrupa a todos los participantes en la industria agraria, que no sólo son los proveedores de tierra, capital y trabajo, sino también a las instituciones del mercado para la comunicación y movimiento de los artículos, así como a las instituciones y mecanismos de coordinación entre sus componentes.

Cuando se habla de la agroindustrias, se está observando con un enfoque de sistemas a la actividad agraria que tiene que ver con la obtención de un determinado bien: De este modo, una planta procesadora de pulpa de mango es una agroindustrias, al igual que la empresa que los cultiva y cosecha.

La agroindustria es un conjunto de piezas en equilibrio, desde la fase de producción agrícola propiamente dicha, pasando por las labores de tratamiento post-cosecha, procesamiento y comercialización nacional e internacional, en el trayecto que recorren los productos del campo hasta llegar al consumidor.

La agroindustria es compleja, pues existen muchas variables que influyen permanentemente en el éxito de la empresa, desde el proceso productivo (pre-cosecha), pasando por la cosecha, tratamiento post-cosecha, embalaje, transporte y almacenamiento refrigerado o frigorífico y controles de calidad en diferentes etapas de la distribución.

Algunos definen agroindustria como la visión agregada a la actividad agraria. Ciertos autores incluyen en las agroindustrias a las actividades de acuicultura como la crianza de crustáceos.

Agroindustria es, concebir la empresa agraria como parte de un sistema, de este modo, cada uno de los conformantes del sistema agroindustrial revisarán y continuamente su papel dentro de él.

Sistema agroindustrial, es el conjunto de todas las personas y organizaciones que participan directamente (por ejemplo productores, distribuidores) o indirectamente (los bancos) en el flujo de producción de los bienes agroindustriales, desde el productor agrícola hasta la mesa de los consumidores. (CACERES, APLICACIÓN DE LA LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO Y SU EFECTO EN LOS COSTOS LABORALES EN LA EMPRESA "AGROINDUSTRIAS JOSÉ & LUIS SAC, DEL DISTRITO DE GUADALUPE", 2015)

2.4.10.1 Clasificación de las Agroindustrias

Las agroindustrias pueden clasificarse según el destino que tendrán sus productos:

- ❖ Orientadas al mercado interno: productos básicos y productos no básicos.
- ❖ Orientadas a la exportación: productos tradicionales y productos no tradicionales.

2.4.10.2 Características de una Empresa Agroindustrial

Las principales características de la agroindustria son:

- ❖ Se desenvuelve en un ambiente incierto y más cambiante que en otras actividades.
- ❖ Afectada por los factores de la naturaleza de difícil predicción como el clima.
- ❖ Altamente vulnerable a factores políticos y sociales, por su relación con la alimentación.
- ❖ Exige un constante monitoreo (seguimiento) del entorno tanto para fines de supervisión como para detectar oportunidades.
- ❖ Las labores de planeación (resalta la de prever la disponibilidad de materia prima) se dificultan por su aleatoriedad.

❖ Moviliza y trata productos, siendo que éstos la mayor parte son perecederos; es decir, que se echan a perder si no se les brindan ciertas condiciones de temperatura y humedad.

❖ Se desenvuelven en estrechos periodos de tiempo (por ejemplo los pocos días que transcurren entre la cosecha del mango hasta llegar al mercado de destino).

❖ Exige una alta coordinación y seguimiento de los flujos de productos.

❖ La experiencia indica que de alguna forma el negocio agroindustrial es crítico en el tema aprovisionamiento. Y de la misma forma, la agricultura sin concertación con alguna agroindustrias es muy riesgosa.

❖ En muchos casos, se trata de proyectos intensivos en capital de trabajo, más que en inversión fija ante la particular importancia de la inversión circulante en estas empresas. Una de las razones de esta peculiaridad podría ser la estacionalidad de las cosechas, que obliga a acumular inventarios para ser usados en el transcurso de un largo periodo de tiempo.

❖ Por tratarse la mayor parte de los casos de alimentos, el consumidor es sumamente exigente. Si la salud está de por medio, la opinión del consumidor es especialmente crítica.

❖ Los procesadores agroindustriales adquieren en muchos casos los excedentes de las cosechas, reduciendo la oferta del mercado fresco. De enviarse estos volúmenes al referido mercado, los precios bajarían ostensiblemente, afectando al productor agrario.

2.4.10.3 Ejemplo de Empresas Agroindustriales (GALEÓN)

Gran número de actividades productivas están comprendidas en la actividad agroindustrial. Entre ellas sobresalen las siguientes:

❖ Frutas: jugos y concentrado de frutas.

❖ Hortalizas: espárrago, brócoli, alcachofa.

❖ Menestras: frijol de palo, garbanzos.

❖ Colorantes: marigold, achiote, cochinilla.

❖ Aceites esenciales: limón, vetiver, hierba luisa.

❖ Plantas ornamentales: helechos, difenbachia, anturiuns.

❖ Medicinales – saludables: chabelita, café de algarroba.

❖ Especies: pimienta, salsa de huacatay.

- ❖ Industriales: tejidos, puertas de madera.
- ❖ Otras: café, gusano de seda, cárnicos.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

El Régimen Laboral Especial Agrario si suprimiría y limitaría de manera desproporcionada los derechos laborales de los trabajadores; referentes al pago de su remuneración, el goce del descanso vacacional y la indemnización en caso de despido arbitrario, toda vez que este régimen tiene un contenido diferente y con menores derechos en comparación con el Régimen Laboral General.

❖ VARIABLE INDEPENDIENTE

VI: Toda vez que este régimen tiene un contenido diferente y con menores derechos en comparación con el Régimen Laboral General.

❖ VARIABLE DEPENDIENTE

VD: El Régimen Laboral Especial Agrario si suprimiría y limitaría de manera desproporcionada los derechos laborales de los trabajadores; referentes al pago de su remuneración, el goce del descanso vacacional y la indemnización en caso de despido arbitrario.

2.5.2 Hipótesis Específicas

Resultaría innecesaria la medida tomada por el Congreso de la República de modificar la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario) y prorrogar su vigencia hasta el año 2031, toda vez que afectan el presupuesto del Estado aportando sólo el 4% a Es Salud.

❖ VARIABLE INDEPENDIENTE

VI: Toda vez que afectan el presupuesto del Estado aportando sólo el 4% a Es Salud.

❖ VARIABLE DEPENDIENTE

VD: Resultaría innecesaria la medida tomada por el Congreso de la República de modificar la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario) y prorrogar su vigencia hasta el año 2031.

2.6 DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

2.6.1 Definición Conceptual

❖ HIPÓTESIS GENERAL

El Régimen Laboral Especial Agrario si suprimiría y limitaría de manera desproporcionada los derechos laborales de los trabajadores; referentes al pago de su remuneración, el goce del descanso vacacional y la indemnización en caso de despido arbitrario, toda vez que este régimen tiene un contenido diferente y con menores derechos en comparación con el Régimen Laboral General.

VARIABLE INDEPENDIENTE

VI: Toda vez que este régimen tiene un contenido diferente y con menores derechos en comparación con el Régimen Laboral General.

VI₁. RÉGIMEN. - Conjunto de normas o reglas que reglamentan o rigen cierta cosa.

VI₂. DERECHOS. - El conjunto de reglas que rigen la convivencia de los hombres en sociedad.

VI₃. REGIMEN LABORAL GENERAL. - Es aquel en el cual los trabajadores contratados gozan de los siguientes derechos: el pago a Es-Salud, Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones en julio y diciembre, Asignación Familiar, Vacaciones, Indemnización ante el despido arbitrario.

VARIABLE DEPENDIENTE

VD: El Régimen Laboral Especial Agrario si suprimiría y limitaría de manera desproporcionada los derechos laborales de los trabajadores; referentes al pago de su remuneración, el goce del descanso vacacional y la indemnización en caso de despido arbitrario.

VD₁. RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL AGRARIO. - El régimen laboral agrario concede menores a los trabajadores que el régimen laboral general porque busca reducir los costos de contratación de personal para las empresas agrícolas, con la finalidad de hacerlas más competitivas.

VD₂. SUPRIMIR. - Eliminar, desaparecer, prescindir, dejar pasar por alto. Dejar de suministrar o de hacer una cosa que es habitual.

VD₃. LIMITAR. - Establecer límites a algo. Acortar, constreñir algo, marcar sus límites.

VD₄. DESPROPORCIONAL. - Que no tiene la proporción conveniente o necesaria.

VD₅. DERECHOS LABORALES. - Son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano.

VD₆. TRABAJADORES. - Es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos, subordinados a otra persona, a una empresa o institución.

VD₇. REMUNERACIÓN. - cantidad de dinero o cosa que se da a una persona por un trabajo o servicio realizado.

VD₈. DESCANSO VACACIONAL. - Es el derecho que tiene todo trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos exigidos por Ley. Es el descanso reponedor y momento de ocio y recreación pagados que tiene derecho el trabajador luego de cumplido un año completo de servicios.

VD₉. INDEMNIZACIÓN. - Compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económico.

VD₁₀. DESPIDO ARBITRARIO. - Es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la Ley.

❖ HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Resultaría innecesaria la medida tomada por el Congreso de la República de modificar la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario) y prorrogar su vigencia hasta el año 2031, toda vez que afectan el presupuesto del Estado aportando sólo el 4% a Es Salud.

VARIABLE INDEPENDIENTE

VI: Toda vez que afectan el presupuesto del Estado aportando sólo el 4% a Es Salud.

VI₁.- PRESUPUESTO. - Instrumento de gestión del Estado para el logro de resultados a favor de la población.

VI₂.- ESTADO. - Comunidad social con una organización política común, un territorio y órganos de gobierno, soberano e independiente.

VI₃.- ES SALUD. - . Institución peruana de la seguridad social en salud.

VARIABLE DEPENDIENTE

VD: Resultaría innecesaria la medida tomada por el Congreso de la República de modificar la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario) y prorrogar su vigencia hasta el año 2031.

VD₁. MEDIDA. - Una disposición, una normativa o una decisión.

VD₂. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. - Es el órgano que ejerce el Poder Legislativo en la República del Perú.

VD₃. MODIFICAR. -Transformar respecto de un estado inicial, alterando algunas características, pero sin modificar la esencia.

VD₄. LEY N° 27360.- Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario.

VD₅. NORMAS. - Son el conjunto de reglas que deben seguir las personas de una comunidad para tener una mejor convivencia.

VD₆. PROMOCIÓN. - Término que hace mención a la acción y efecto de promover. Acción de iniciar o impulsar.

VD₇. SECTOR AGRARIO. - Es el sector de la economía que produce productos agrícolas (materias primas de origen vegetal).

VD₈. PRORROGAR. - Dejar para un momento o fechas posteriores a los inicialmente fijados la realización de una cosa.

VD₉. VIGENCIA. - Cualidad de lo que está en uso o tiene validez en un momento determinado.

2.6.2 Operacionalización

A.- HIPÓTESIS GENERAL

Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores	Items
VARIABLE INDEPENDIENTES Toda vez que este régimen tiene un contenido diferente y con menores derechos en comparación con el Régimen Laboral General	D ₁ Régimen	Conjunto de normas o reglas que reglamentan o rigen cierta cosa.	<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto • Normas • Reglas • Reglamentan • Rigen 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D ₂ Derechos	El conjunto de reglas que rigen la convivencia de los hombres en sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto • Reglas • Rigen • Convivencia • Hombres • Sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D ₃ Régimen Laboral General	Es aquel en el cual los trabajadores contratados gozan de los siguientes derechos: el pago a Es-Salud, Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones en julio y diciembre, Asignación Familiar, Vacaciones, Indemnización ante el despido arbitrario	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores • Contratados • Derechos • Es Salud • Compensación por tiempo de servicios • Gratificaciones • Asignación Familiar • Vacaciones • Indemnización • Despido Arbitrario 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma

VARIABLE DEPENDIENTE El Régimen Laboral Especial Agrario si suprimiría y limitaría de manera desproporcionada los derechos laborales de los trabajadores; referentes al pago de su remuneración, el goce del descanso vacacional y la indemnización en caso de despido arbitrario.	D ₁ Régimen Laboral Especial Agrario	El régimen laboral agrario concede menores a los trabajadores que el régimen laboral general porque busca reducir los costos de contratación de personal para las empresas agrícolas, con la finalidad de hacerlas más competitivas.	<ul style="list-style-type: none"> • Régimen • Laboral • Agrario • Trabajadores • General • Reducir • Costos de contratación de • Empresas agrícolas • Competitivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D ₂ Suprimir	Eliminar, desaparecer, prescindir, dejar pasar por alto. Dejar de suministrar o de hacer una cosa que es habitual.	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar • Desaparecer • Prescindir • Suministrar • Habitual 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D ₃ Limitar	Establecer límites a algo. Acortar, constreñir algo, marcar sus límites.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer • Límites • Acortar • Constreñir • Límites 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D ₄ Desproporcional	Que no tiene la proporción conveniente o necesaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Proporción • Conveniente 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D ₅ Derechos Laborales	Son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano.	<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto • Obligaciones • Empleador • Normas • Leyes 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma

	D ₆ Trabajadores	Es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos, subordinados a otra persona, a una empresa o institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Persona • Edad legal • Servicios • Retribuidos • Subordinados • Persona • Empresa • Institución 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D ₇ Remuneración	Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona por un trabajo o servicio realizado.	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad • Dinero • Cosa • Persona • Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D ₈ Descanso Vacacional	Es el derecho que tiene todo trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos exigidos por Ley. Es el descanso reponedor y momento de ocio y recreación pagados que tiene derecho el trabajador luego de cumplido un año completo de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho • Trabajador • Requisitos • Exigidos • Ley • Descanso • Servicios 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D ₉ Indemnización	Compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económica.	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación económica • Persona • Consecuencia • Perjuicio • Índole • Laboral • Moral • Económica 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma

	D ₁₀ Despedido Arbitrario	Es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la Ley	<ul style="list-style-type: none"> • Cese • Vínculo laboral • Empleador • Obedezca • Causa • Justa • Contemplada • Ley 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
--	--------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

B.- HIPÓTESIS ESPECÍFICA

VARIABLE INDEPENDIENTE Toda vez que afectan el presupuesto del Estado aportando sólo el 4% a Es Salud.	D ₁ Presupuesto	Instrumento de gestión del Estado para el logro de resultados a favor de la población.	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumento • Gestión • Estado • Población 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D ₂ Estado	Comunidad social con una organización política común, un territorio y órganos de gobierno, soberano e independiente	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidad • Organización • Política • Territorio • Órganos • Gobierno • Soberano • Independiente 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D ₃ Es Salud	Institución peruana de la seguridad social en salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Institución • Peruana • Seguridad • Social • Salud 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma

VARIABLE DEPENDIENTE Resultaría innecesaria la medida tomada por el Congreso de la República de modificar la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario) y prorrogar su vigencia hasta el año 2031.	D1 Medida	Una disposición, una normativa o una decisión.	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición • Normativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D2 Congreso de la República	Es el órgano que ejerce el Poder Legislativo en la República del Perú.	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano • Poder legislativo • República del Perú 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D3 Modificar	Transformar respecto de un estado inicial, alterando algunas características, pero sin modificar la esencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Transformar • Estado • Alterando • Modificar 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D4 Ley N° 27360	Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario.	<ul style="list-style-type: none"> • Ley • Normas • Promoción • Sector Agrario 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D5 Normas	Son el conjunto de reglas que deben seguir las personas de una comunidad para tener una mejor convivencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto • Reglas • Persona • Comunidad • Convivencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D6 Promoción	Término que hace mención a la acción y efecto de promover. Acción de iniciar o impulsar.	<ul style="list-style-type: none"> • Término • Acción • Promover • Acción • Impulsar 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D7 Sector Agrario	Es el sector de la economía que produce productos agrícolas (materias primas de origen vegetal)	<ul style="list-style-type: none"> • Sector • Economía • Productos • Agrícolas 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma

	D ₈ Prorrogar	Dejar para un momento o fechas posteriores a los inicialmente fijados la realización de una cosa.	<ul style="list-style-type: none"> • Fechas • Posteriores 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma
	D ₉ Vigencia	Cualidad de lo que está en uso o tiene validez en un momento determinado.	<ul style="list-style-type: none"> • Cualidad • validez • Determinado 	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia • Doctrina • Norma

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 ENFOQUE

❖ Cualitativo; porque se busca explicar las razones por la cual se considera que el Régimen Laboral Especial Agrario suprime y limita los derechos laborales reconocidos a los trabajadores que están sujetos a éste; en comparación con los derechos reconocidos en Régimen Laboral General. Siendo que, en el monto de la remuneración mensual están inmersos los conceptos de gratificaciones y CTS., además el recorte de los días de vacaciones de 30 a sólo 15 días. Y por último la indemnización en el caso del despido arbitrario también se ve reducida.

3.2 DISEÑO

❖ Diseño Documental; el cual consiste en un proceso basado en la búsqueda, recolección, análisis, crítica e interpretación de datos obtenidos de otros investigadores en fuentes documentales como son: impresas, audiovisuales o electrónicas; entre otros.

3.2 NIVEL

❖ Es descriptivo; ya que se analizará y buscará recolectar información que permita demostrar lo vulnerable que es el Régimen Laboral Especial Agrario; teniendo en cuenta los derechos fundamentales laborales que son recortados con la única intención de beneficiar a las grandes empresas.

Demostrar también cómo es que la aplicación de éste Régimen afecta el presupuesto del Estado; haciendo un aporte menor al sector Es Salud. adecuada tutela a los derechos del consumidor relacionado con la información.

3.3 MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

❖ Método deductivo, se refiere a un método que parte de lo general para centrarse en lo específico mediante el razonamiento lógico y las hipótesis que puedan sustentar conclusiones finales.

Este proceso parte de los análisis antes planteados, leyes y principios validados y comprobados para ser aplicados a casos particulares; siendo así, que se realiza el análisis y estudio respectivo de la Ley del Régimen Laboral Especial Agrario y sus implicancias respecto de los derechos reconocidos a sus trabajadores.

En este método todo el empeño de la investigación se basa en las teorías recolectadas, no en lo observado ni experimentado; se parte de una premisa para

esquematizar y concluir la situación de estudio, deduciendo el camino a tomar para implementar las soluciones.

❖ Método comparativo, Es un procesamiento de búsqueda de similitudes y comparaciones sistemáticas que sirve para la verificación de hipótesis con el objeto de encontrar parentescos y se basa en la documentación de múltiples casos para realizar análisis comparativos.

Básicamente consta de colocar dos o más elementos al lado de otro para encontrar diferencias y relaciones y así lograr definir un caso o problema y poder tomar medidas en el futuro. Es así que vamos a comparar el Régimen Laboral Especial con el Régimen Laboral General y sus respectivas Normas.

❖ Método Hermenéutico, Es el estudio de la coherencia interna de los textos, la exégesis de libros y el estudio de la coherencia de las normas y principios.

3.4 Técnicas e instrumentos

❖ Las técnicas usadas fueron la recolección de datos a través de una exhaustiva búsqueda y revisión bibliográfica para su respectivo análisis.

3.5 Aspectos éticos

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

Yo: **YADIRA DEL ROSARIO MEDINA NOLTE** identificada con DNI N° 44354766, en la condición de Egresado, de la Facultad de Derecho y Ciencia Políticas y domiciliado en calle Rodríguez N° 427 distrito Querecotillo, provincia Sullana, departamento de Piura, Celular 981409727 Email yadirha_12@hotmail.com.

DECLARO BAJO JURAMENTO: que el trabajo de investigación que presento a la Oficina Central de Investigación (OCIN), es original, no siendo copia parcial ni total de un trabajo de investigación desarrollado, y/o realizado en el Perú o en el Extranjero, en caso de resultar falsa la información que proporciono, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art. N° 411, del código Penal concordante con el Art. 32° de la Ley N° 27444, y Ley del Procedimiento Administrativo General y las Normas Legales de Protección a los Derechos de Autor. En fe de lo cual firmo la presente.



Piura 11 de agosto de 2018.


YADIRA DEL ROSARIO MEDINA NOLTE
DNI N° 44354766

Artículo 411.- El que, en un procedimiento administrativo, hace una falsa declaración en relación a hechos o circunstancias que le corresponde probar, violando la presunción de veracidad establecida por ley, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Art. 4. Inciso 4.12 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales –RENATI Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD

CAPÍTULO IV: PROBANZA DE HIPÓTESIS

Luego de haber realizado el presente trabajo de investigación; el mismo que se desarrolló en base al estudio exhaustivo de la Normatividad Vigente, la Jurisprudencia, la Doctrina, se pudo lograr una vasta interpretación de la Ley del Régimen Laboral Especial Agrario Ley N° 27360. En este último Capítulo se analizará y se logrará demostrar la hipótesis en la cual se basa dicha investigación.

4.1 PROBANZA JURÍDICO SOCIAL

Para el presente trabajo de investigación se ha realizado un análisis de la Ley N° 27360, la misma que rige el Régimen Laboral Especial Agrario en comparación con la Ley N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. Si bien es cierto, que ambas leyes norman las relaciones laborales entre el empleador y trabajador, no se puede afirmar y decir que ambas tienen igual tratamiento, en el supuesto que las relaciones laborales deben tener igual trato, sin distinción, ni discriminación pues lo dice la Constitución en su artículo 2° Derechos de la persona.³⁶

Así mismo el artículo 1° de nuestra Constitución Política del Perú; nos afirma que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la de la Sociedad y del Estado.³⁷ Siguiendo estos lineamientos legales y fundamentales prescritos en nuestra norma fundamental que sirve de base y pilar para lograr el desarrollo de las normas inferiores a ésta.

Desde su promulgación en el 2000, la Ley de Promoción de Sector Agrario (Ley 27360) representa un éxito sin precedentes en beneficio del empresario, del dueño capitalista, más no para el trabajador por un bajo salario. Cuando se creó se pensó en que coadyuvaría en la formalización del empleo y en la reducción de pobreza.

Conocer a profundidad los beneficios que otorga a sus actores, es básico para que los grupos de interés hagan una valoración correcta y sin subjetividades. Es cierto que esta ley brinda beneficios para los empresarios que realizan inversiones en este sector considerado de alto riesgo. Cientos se quedaron en el camino a pesar de esos incentivos, otros continúan avanzando con modelos de negocio cuestionables o aceptables.

Éste es un Régimen explotador recorta los derechos fundamentales de los trabajadores garantizados por la Constitución y los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por el Perú. A pesar de ello, es el Tribunal Constitucional (TC) quien precisa que esta Ley no afecta el principio de igualdad de trato y valora las particularidades que tiene el agro, como es su temporalidad, estacionalidad, movilidad, dificultad para su acceso a la formalidad. Además, tampoco

³⁶ Artículo 2° CPP. Derechos de la Persona: “Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. (...)”

³⁷ Artículo 1° CPP. Persona Humana: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.”

perjudica los derechos fundamentales de los que gozan los trabajadores del régimen general.

Para poder determinar lo dicho por el TC³⁸; es muy importante conocer la realidad de los trabajadores sujetos al referido Régimen y las inclemencias por las que tiene que pasar al realizar sus labores, personas que trabajan en el campo exponiendo sus vidas por tan bajo salario y reducción sus derechos fundamentales laborales.

Por ello el objetivo de esta investigación es sustentar que éste Régimen no debe seguir siendo el especial; pues las medidas laborales instauradas en éste, como una remuneración que incluye los conceptos de CTS y gratificaciones, conllevan a que los ingresos resulten inferiores a los del régimen laboral general. De esta misma manera en lo concerniente al descanso vacacional y la indemnización por despido arbitrario también se ve una reducción de los derechos en mención.

El comentarista (Rodríguez Tieno, 2017) nos informa; en octubre se ha cumplido 18 años de vigencia de la Ley de Promoción Agraria N° 27360. Su proyecto de vida es de 21 años y a la fecha ha involucrado directamente a medio millón de trabajadores formales y sus familias. Hay opiniones para ampliar su vigencia por diez años o hasta el 2050, como también pedidos para que sea anulada en lo inmediato.

Son los empresarios, los agroexportadores los que piden que se amplíe la Ley de Promoción del Sector Agrario (Ley 27360), norma aprobada en 2000 (último año del ese entonces Presidente Alberto Fujimori, Carlos Boloña era el ministro de Economía y Finanzas, y cuando José Chlimper era ministro de Agricultura) Se trataba de una norma temporal para impulsar este sector, cuya duración sería de 10 años: hasta el 2010. Al igual que en otros sectores productivos como el minero, a través de esta ley se desplegó un conjunto de beneficios “temporales” para impulsar la agricultura de exportación no tradicional, entre otras premisas, por su capacidad para generar empleos; mas no, para promover el agro peruano que es bastante más grande y complejo que el sector agroexportador.

No se puede negar que es la agricultura la principal fuente de trabajo en el Perú, muchas familias se ven beneficiadas de esta labor; aunque no podemos decir precisamente lo mismo de la agricultura de exportación. La agricultura es un gran aporte de la agricultura familiar en su alimentación. Sin embargo, hay un abismo entre la promoción e incentivos a la agricultura de exportación y los beneficios e incentivos a la agricultura familiar. Estamos frente a un “sector ineficiente, que no se puede ni debe mantener”.

Este Régimen Laboral Especial Agrario ha generado miles de empleos, pero queda la pregunta; cuál es el costo, claro está, una precariedad de reconocimiento de los beneficios sociales a los trabajadores, acogidos a él. Un trabajador de segunda categoría, alta rotación en el campo. Si una empresa de cualquier rubro tiene que contratar personal por una campaña específica, la temporalidad del contrato laboral se puede entender. En el caso del campo las cosas parecen ser algo más complejas. Supongamos que una empresa, a la cual llamaremos FLP, contrata trabajadores extra para cada cosecha anual

³⁸ *Fundamento contenido en la sentencia del Tribunal Constitucional sobre la Vigencia del Régimen Laboral Agrario.*

extraordinaria o picos productivos. En los últimos 10 años esta empresa quintuplicó ventas, se benefició de obras de infraestructura e irrigación pública, y cuenta con trabajadores con contrato estable y con trabajadores temporales. En el caso del primer grupo de trabajadores, ¿por qué si cumplen un rol fijo todo el año deben estar bajo el régimen laboral de esta Ley que los priva de derechos laborales? En el caso de los trabajadores temporales, son tantos años que se repiten temporadas pico o extraordinarias que habría que preguntarse ¿por qué o hasta cuándo tendrán derechos recortados? (Álvaro, García Manrique; Luis, Valderrama Valderrama; Brucy, Paredes Espinoza., Setiembre, 2014).

Se evidencia la inobservancia del principio de no discriminación en este Régimen Especiales, pues la Constitución consagra como uno de los principios de la relación laboral la igualdad de oportunidades sin discriminación (art. 26.2), que concreta, en el ámbito laboral, el derecho fundamental de no discriminación. El TC ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la aplicación de este régimen especial: el agrícola, con motivo de la acción de inconstitucionalidad planteada por el Colegio de Abogados de Ica, contra el Título II de la Ley N° 27360, que establece un régimen laboral especial para el sector agrario. El Tribunal aclara que el respeto al principio de igualdad proscribire todo trato discriminatorio, pero no así el tratamiento diferenciado, “que bajo ciertos esquemas y parámetros es permitido, pues no se debe perder de vista que no todo trato diferente ostenta la característica de ser discriminatorio. La discriminación se produce cuando ese trato diferente carece de razones que lo justifiquen.

Entonces, se afirma que; "Ya se cumplieron los objetivos para los que fue creado, uno de ellos de incrementar la producción agraria, generar empleo en el sector y elevar los niveles de las exportaciones agroindustriales", por ende es necesario modificar sustancialmente la ley del régimen laboral agrario; esto es tras considerar que este Régimen "institucionaliza un contexto de discriminación laboral y salarial" y que las condiciones económicas de las empresas del sector han crecido tanto que ya no justifican la presencia de un régimen que “reduce su carga laboral y tributaria”, en lugar de éste, se propone que los trabajadores adquieran las condiciones laborales de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N° 728) que es la que se utiliza para la mayor parte del sector privado.

4.2 PROBANZA JURÍDICO DOCTRINAL

En este punto se tendrá en bien analizar los objetivos con la finalidad de comprobar la hipótesis.

PRIMERO: En cuanto a, si el Régimen Laboral Especial Agrario suprime y limita de manera desproporcionada los derechos laborales de los trabajadores; referentes al pago de su remuneración, el goce del descanso vacacional y la indemnización en caso de despido arbitrario. Sobre el tema analizaremos lo siguiente:

❖ MILAGROS EDITH VIVAS PONCE, en su tesis, nos dice: que El régimen laboral agrario prevé un trato legislativo diferenciado para los trabajadores agrarios, basado en la reducción de beneficios laborales. Su objetivo es reducir los costos de

contratación de personal de las empresas agrícolas para hacerlas más competitivas e incentivar la generación de empleo formal en el agro. (PONCE, 2017).

❖ Citando a los autores Lindon Vela y José Gonzales para ellos, El Régimen Laboral Especial Agrario busca la formalidad jurídica, laboral y económica de nuestro país con el fin de promover su desarrollo, crecimiento y ofrecer mejores condiciones laborales a los trabajadores y aprovechar las oportunidades que se da en el mercado. Sin embargo este Régimen tiene una doble percepción, una por parte de los empresarios y la otra por parte de los trabajadores. Cabe mencionar que el presente régimen especial laboral tiene sustanciales diferencias en comparación al régimen laboral general, por un lado mejora y beneficia significativamente a los empresarios y es un factor para que éstos accedan a la formalización y puedan aprovechar las oportunidades que le ofrece el entorno. Por el otro lado estos cambios significan, para el trabajador, menos derechos laborales, disminución en sus beneficios y una clara explotación por parte de los empleadores. En el presente trabajo mostramos ambas perspectivas del nuevo régimen laboral especial y sus implicancias para cada actor. (Vela Meléndez, Lindon y Gonzáles Tapia, José, 2015)

❖ En lo que respecta a la remuneración, la tesista MILAGROS EDITH VIVAS PONCE establece que si bien es cierto la remuneración se actualiza en función a la remuneración mínima vital, existe una gran diferencia con el régimen laboral general y ésta reside en que el régimen laboral agrario contempla una remuneración diaria que incluye dentro de su monto a la CTS y a las gratificaciones de julio y diciembre (no hay un pago independiente por dichos conceptos), en cambio en el régimen laboral general tanto la CTS (a través de depósitos semestrales en mayo y noviembre) como las gratificaciones (a través de pagos en julio y diciembre) se abonan de manera independiente a la remuneración mínima. Cabe señalar que actualmente la CTS bajo el ámbito del régimen laboral general tiene como finalidad ser un mecanismo de previsión, de contingencias frente al desempleo (es decir, a través de depósitos semestrales se constituye en un ahorro forzoso para que el trabajador pueda recibirlo al cese de su relación laboral y pueda cubrir sus necesidades en tanto encuentre otro empleo), en ese sentido, al incorporarse dentro de la remuneración diaria del trabajador agrario se desnaturaliza la finalidad de la CTS y deja de ser propiamente un mecanismo de protección frente al desempleo para el trabajador agrícola. (PONCE, 2017)

❖ Además la citada autora también hace precisión al derecho del descanso vacacional anual remunerado, que también se ve afectado por este Régimen Laboral Agrario, ya que el Régimen Laboral General dispone de 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios; mientras que el Régimen Laboral Agrario dispone un mínimo descanso vacacional anual remunerado sólo de 15 días. Cabe señalar que en cuanto al descanso vacacional anual remunerado, el artículo 25° de la Constitución ha establecido que “(...) *Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por ley o por convenio*”. De esta forma se ha optado por una reserva de ley y posibilidades de pacto mediante Convenio (autonomía colectiva) en esta materia, en cuanto a su disfrute y compensación, habiendo el legislador regulado para el caso del descanso vacacional en el régimen laboral general un máximo de 30 días por cada año completo de servicios.

❖ Otro punto referente en este trabajo de investigación es la indemnización en caso de despido arbitrario, el Régimen Laboral Agrario prevé una indemnización equivalente a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias, las fracciones de año se abonan por dozavos; mientras que el régimen laboral general Común, la indemnización prevista para el caso de despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda y su abono procede una vez superado el periodo de prueba. Cabe señalar que en cuanto a la protección frente al despido arbitrario, el artículo 27° de la Constitución señala que *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*. De esta manera la norma constitucional ha previsto una reserva de ley en esta materia, habiendo el legislador regulado para el caso de la indemnización por despido en el régimen laboral general, una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios hasta un tope de doce sueldos.

Cuadro N° 4
Comparación entre el Régimen Laboral General y el Régimen Laboral Agrario

	Régimen Laboral General (Decreto Legislativo N° 728)	Régimen Laboral Agrario (Ley N° 27360)
Ámbito de Aplicación	Empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.	Personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas en el ámbito rural (con excepción de la industria forestal). También personas naturales o jurídicas que realizan actividad agroindustrial.
Remuneración	Remuneración no inferior a la remuneración mínima legal.	Pago de remuneración diaria (incluye gratificaciones y CTS). Se actualiza en el mismo porcentaje que los incrementos de la remuneración mínima legal.
Vacaciones	Descanso vacacional de 30 días calendario por cada año de servicio	Descanso vacacional de 15 días calendario por cada año de servicio.
Gratificaciones Legales	Se abonan en julio y diciembre, en cada caso un monto equivalente a la remuneración	Las gratificaciones legales se encuentran subsumidas en la remuneración diaria.
Compensación por Tiempo de Servicios	Se depositan en mayo y noviembre, tantos dozavos de la remuneración como meses completos haya laborado.	La compensación por tiempo de servicios (CTS) se encuentra subsumida en la remuneración diaria.
Indemnización por Despido Arbitrario	Una remuneración y media mensual por cada año de servicio con un tope de 12 remuneraciones mensuales.	15 remuneraciones diarias por cada año de servicio con un tope de 180.

❖ Como se podrá apreciar en el Cuadro N° 4, bajo la lógica de una política de promoción del empleo y de incentivo a la formalización en el agro, nuestra legislación contempla un trato diferenciado para los trabajadores sujetos al régimen laboral agrario, basado en una reducción de sus beneficios laborales.

Figura N° 1



Fuente: (<http://wvillacortacorcuera.blogspot.com>, 2018)

❖ Los elementos propios de la actividad económica en el agro, (riesgo, cambios climáticos y estacionalidad) justifican un tratamiento diferente en materia de cumplimiento de la jornada, frecuencia u oportunidad de los descansos o la continuidad o intermitencia de los contratos de trabajo, pero no justifican la disminución sustancial del valor económico de la retribución actual (salario) o diferida (CTS y gratificaciones), cuanto de los medios de protección contra los despidos arbitrarios.

Figura N° 2



Fuente: (<http://wvillacortacorcuera.blogspot.com>, 2018)

Cuadro N° 5: Riesgos en la aplicación del Régimen Laboral Especial Agrario

Exposición	Efectos sobre la salud	Especificidad agrícola
Estado del tiempo, clima	Deshidratación, calambres por calor, insolación, cáncer de piel.	La mayoría de las operaciones agrícolas se realizan a la intemperie.
Víboras, Insectos	Mordeduras y picaduras fatales o nocivas.	Hay una incidencia elevada debido a la proximidad.
Herramientas filosas, equipo agrícola	Lesiones que provocan desde simples cortaduras hasta la muerte; deterioro auditivo por el ruido de la maquinaria.	La mayor parte de las situaciones agrícolas requiere de una amplia variedad de niveles de destrezas, para las cuales los trabajadores tienen poca capacitación formal y hay pocos controles de riesgos en el uso de herramientas y equipos.
Trabajo físico, acarreo de cargas	Numerosos tipos de trastornos músculo-esqueléticos (mayormente no reportados), especialmente trastornos del tejido blando; por ejemplo, dolor de espalda.	El trabajo agrícola supone condiciones incómodas y poco confortables, al igual que el acarreo prolongado de cargas excesivas.

❖ En base a la figura N° 02 y el Cuadro N° 05, se plantea la siguiente interrogante ¿Bajo qué lógica se mantiene durante veinte años a cerca de 300 mil trabajadores con menos derechos que en otros sectores? ¿Por qué son agricultores? ¿Por qué están en el campo? Así de discriminatorio es el Régimen Laboral Agrario (Ley N° 27360) que se aplica en Perú desde el 2001 y que debería llegar a su fin en 2021. Sin embargo, los empresarios agroexportadores, con el apoyo de un grupo de congresistas y la aprobación del presidente Martín Vizcarra, pretenden ampliar esta modalidad de trabajo hasta el 2031.

Figura N° 3



Fuente: (<http://wvillacortacorcuera.blogspot.com>, 2018)

COMENTARIO: el Régimen Laboral Agrario tiene efectos negativos en lo referente a la reducción de beneficios sociales de carácter constitucional, abordándolo desde la perspectiva jurídica y económica, lo recomendable es proponer mejoras a la regulación vigente, no prorrogando su vigencia; simplemente dejar de seguir el tan llamado *Régimen Laboral Especial Agrario*. Se demuestra que éste es un Régimen con menores beneficios para los trabajadores acogidos a éste, en comparación con la Ley N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

❖ Por lo que pruebo la hipótesis, demostrando que el Régimen Laboral Especial Agrario si suprime y limita de manera desproporcionada los derechos laborales de los trabajadores; referentes al pago de su remuneración, el goce del descanso vacacional y la indemnización en caso de despido arbitrario, toda vez que este régimen tiene un contenido diferente y con menores derechos en comparación con el Régimen Laboral General.

SEGUNDO: sobre; si resulta necesaria la medida tomada por el congreso de la república de modificar la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario) y prorrogar su vigencia hasta el año 2031.

❖ La decisión de querer seguir aplicando este Régimen Laboral, deviene en discriminatoria e injusta; Algunos podrán mantenerse en la posición y decir que este salario se debe a que los trabajadores del campo no son mano de obra calificada o profesional. Sin embargo, estos no consideran ni toman en cuenta las condiciones en las que laboran estas personas: trabajan a la intemperie, bajo el sol y realizan esfuerzo físico. Por ello, las consecuencias más conocidas son la deshidratación y los dolores de espalda. Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), publicado en 2015, da cuenta de los riesgos en la salud que sufren los trabajadores de este sector.

Figura N° 4



Fuente: (<http://wvillacortacorcuera.blogspot.com>, 2018)

❖ Son las condiciones en las que laboran; y deben ser tomadas en cuenta a la hora de definir un salario, el mismo que debe ser justo y equitativo. Ya que en este Régimen sólo se trata de sueldos bajos, sino de derechos laborales recortados. Todo un problema social que requiere la mayor atención por parte de nuestros gobernantes. Situación que al contrario se pretende ampliar; por los grandes empresarios beneficiados y por los fujimoristas.

COMENTARIO: el Régimen Laboral Agrario afecta al presupuesto del Estado, se aplica bajo la lógica de que el régimen laboral agrario es beneficiar a las empresas exonerándolas de varios pagos para que sigan acumulando más ganancias. Debido a ello no sólo son los trabajadores los que deben sufrir las consecuencias, sino también el Estado. Pues es el Seguro Agrario, las grandes empresas del sector que sólo aportan 4% a Es Salud en lugar del 9% que aportan las del régimen general. Esto ha generado un déficit de más de 300 millones de soles al año.

❖ Por lo que pruebo la hipótesis, demostrando que es innecesaria la medida tomada por el Congreso de la República de modificar la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario) y prorrogar su vigencia hasta el año 2031, toda vez que afectan el presupuesto del Estado aportando sólo el 4% a Es Salud.

CONCLUSIONES

1. "El régimen agrario ha cumplido sus objetivos con los empresarios, que han sacado provecho, pero los trabajadores sujetos a éste no han avanzado, no han tenido un desarrollo económico y han dado su juventud, y su vida".

2. Los trabajadores del régimen general tienen derecho a dos gratificaciones por fiestas patrias y fiestas de fin de año, dos depósitos anuales por Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) y 30 días de vacaciones. Sin embargo, los del régimen laboral agrario, no reciben gratificaciones, ni CTS. En teoría, estos conceptos vendrían incluidos en sus sueldos mensuales, pero con ello, los agricultores solo reciben un aproximado de 1,200 soles mensuales. Además, solo reciben 15 días de vacaciones al año.

3. No ayuda a disminuir la pobreza y la informalidad laboral, esto se trae abajo el argumento de que el régimen laboral agrario trae bienestar económico y social a la población.

4. Afirman también que el régimen no aporta a la formalización laboral en el sector, de solo 19% en la actualidad. Por el contrario, favorece principalmente a un pequeño sector de grandes empresas que emplean el 89% de los trabajadores comprendidos por esta norma, en un contexto en el que el sector en su conjunto ha crecido y alcanzado niveles de rentabilidad superiores al resto de actividades económicas.

5. Presenta conflictos de intereses, Por ello, se entiende que esta propuesta legislativa se haya presentado sin tomar en cuenta la opinión de los trabajadores, ni haber realizado ningún debate con especialistas en la materia.

6. Trae consigo una vergüenza internacional, las críticas al régimen laboral agrario no solo vienen de los sindicalistas peruanos, sino también de Estados Unidos, país con el que Perú firmó un TLC. Entre los acuerdos, se encuentra el respetar los derechos laborales. El Departamento de Trabajo de EEUU ya ha pedido al Estado peruano revisar el régimen laboral agrario por considerar lesivo a los derechos de los trabajadores, entre los que se encuentra el de sindicalización.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda ampliar el espectro de protección del Estado, en lo referente al reconocimiento de los beneficios laborales dados a los trabajadores, logrado así una correcta y completa protección.

2. Se requiere urgentemente que los derechos y beneficios laborales como son; el monto de las gratificaciones legales, el pago de las CTS, el periodo de descanso vacacional y la indemnización en caso de despido arbitrario sean equiparados a los derechos reconocidos a los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Genreal.

3. Sí es posible mejorar las condiciones remunerativas y beneficios de estos trabajadores agrarios; en atención también al crecimiento económico que ha tenido la agro exportación en los últimos años.

4. Al ser un Régimen abusivo que no tiene en cuenta los derechos fundamentales de la persona se solicita que se vuelva a organizar la comisión y se convoque con la finalidad que restructure y no se siga prorrogando más su vigencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ❖ Julián Pérez Porto y María Merino. (2015). *Definición de agroindustria* . Lima.
- ❖ *DIÁLOGO CON LA JURISPRUDENCIA*. (2008). LIMA - PERÚ.
- ❖ ALCAZA - ZAMORA Y CASTILLO, L. (1982). *"Tratado de política Laboral y Social"*. Buenos Aires: Eliasta S.R.L .
- ❖ ALONSO OLEA Y CASAS BAAMONDE. (1991). *DERECHO DEL TRABAJO*.
- ❖ Álvaro, García Manrique; Luis, Valderrama Valderrama; Brucy, Paredes Espinoza. (Setiembre, 2014). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- ❖ ARÉVALO VELA, J. (2016). *"Tratado de Derecho Laboral "*. Lima - Breña: Pacífico Editores S.A.C.
- ❖ ARROYO, C. L. (2014). EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ Y SU PROCESO DE CONSTITUCIONALIDAD. *THEMIS* 65 , 23.
- ❖ BAILA, G. (s.f.).
- ❖ Beltrán Larco, L. P. (2013). *"PROBLEMÁTICA DE LA EXISTENCIA DE DISTINTOS REGÍMENES DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN EL ESTADO"*. Limal: Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial.
- ❖ BERNUY ÁLVAREZ, O. (2013). Las gratificaciones legales. *Área Laboral VI: Actualidad Empresarial N° 281*, 1 - 10.
- ❖ BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2011). *La cláusula del Estado social en la Constitución. Análisis de los derechos*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- ❖ Bobbio. (1997). *Los Principios del Derecho Laboral*.
- ❖ BOZA PRO, G. (1992). *"El poder de dirección y el regalemto interno de trabajo"*. Lima.
- ❖ BOZA PRO, G. (2011). *"Lecciones de Derecho del Trabajo"*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- ❖ Bronstein, A. (1997). *Elementos para un diagnóstico de las relaciones de trabajo en Centroamérica*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2018, de Elementos para un diagnóstico de las relaciones de trabajo en Centroamérica: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/estudio2.htm>
- ❖ BRONSTEIN, A. (1997). *ELEMENTOS PARA UN DIAGNOSTICO DE LAS RELACIONES E TRABAJO*. PARLACEN.
- ❖ CABANELLAS, G. (1963). *Contrato de Trabajo - Volumen I*. Buenos Aires: Omeba.
- ❖ CABANELLAS, G. (1981). *"Diccionario Enciclopédico de Derecho Usal"*. Argentina: Eliasta S.R.L .
- ❖ CACERES, J. S. (2015). APLICACIÓN DE LA LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO Y SU EFECTO EN LOS COSTOS LABORALES EN LA EMPRESA "AGROINDUSTRIAS JOSÉ & LUIS SAC, DEL DISTRITO DE GUADALUPE". GUADALUPE, TRUJILLO, PERÚ.

- ❖ CACERES, J. S. (2016). *APLICACIÓN DE LA LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DEL SECTOR AGRARIO Y SU EFECTO EN LOS COSTOS LABORALES EN LA EMPRESA "AGROINDUSTRIALES JOSE & LUIS" S.A.C., DEL DISTRITO DE GUADALUPE, AÑO 2015*. TRUJILLO - PERU.
- ❖ CALCINE, J. P. (2017). *"ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN LOS REGÍMENES LABORALES ESPECIALES DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO PRODUCTIVO EN EL PERÚ 2011 - 2016*. LIMA - PERÚ.
- ❖ CANDIA, F. Y. (s.f.). *"Derecho Paraguayo del Trabajo y la Seguridad Social"*. 3° Edición, p. 227.
- ❖ CASTILLO J. G. Y OTROS. (2011). *"Compendio de Derecho Laboral Peruano"*. Lima Perú: Caballero Bustamante.
- ❖ DE TORRES CABANELLAS, G. (1982). *"Tradao de Polítivo y Social"*. Buenos Aires República Dominicana: Eliasta SRL .
- ❖ DÍAZ AROCO, Teófila T. / BENAVIDES DÍAZ César M. (Setiembre 2017). *"Derecho Individual del Trabajo"*. Lima: Instituto Internacional de Educación Continua S.A.C.
- ❖ DÍAZ AROCO, Teófila T. / BENAVIDES DÍAZ, César M. (2017 - Tercera Edición). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Instituto Internacional de Educación Continua.
- ❖ *Dirección de Investigación Socio Económica Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. (s.f.). Recuperado el 01 de Noviembre de 2018, de [/www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadísticas/peel/estadísticas/OTROS/RMV_2013_febrero.xls](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadísticas/peel/estadísticas/OTROS/RMV_2013_febrero.xls)>
- ❖ Efrén, C. (1985). *Ponencia al Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Recuperado el 20 de Octubre de 2018, de Ponencia al Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2844>; consultado el 02 de Junio del 2017.
- ❖ FIGALLO ADRIANZEN, G. (2006). *Derecho Agrario Peruano*. Lima: San Marcos.
- ❖ GALEÓN. (s.f.). INDEX-AGROINDUSTRIAS-PRODUCTOS. REVISTA .
- ❖ HARO CARRANZA, J. E. (2004). *Manuel del Derecho del Trabajo*. Lima: Univerisda Inca Garcilazo de la Vega.
- ❖ HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, M. (1969). *"Tratado elemental de Derecho de Trabajo"*. Madrid.
- ❖ HERNANDEZ RUEDA, L. (1983). *"Justicia Social, Equidad, Buena Fe"*. Revista República Dominicana.
- ❖ <http://wvillacortacorcuera.blogspot.com>, F. (29 de Mayo de 2018). *El Comercio*. Recuperado el 25 de Octubre de 2108, de El Comercio: wvillacortacorcuera.blogspot.com
- ❖ INDEX-AGROINDUSTRIAS. (s.f.). REVISTA GALEÓN.
- ❖ JORGE, T. M. (2011). *DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO*. LIMA: GACETA JURÍDICA.
- ❖ LANDA ARROYO, C. (s.f.). *"La constitucionalización del Derecho peruano"*.

- ❖ LUQUE, F. C. (2010). "CUÁNDO LA EXCEPCIÓN SE VUELVE LA REGLA: ¿CUÁL ES EL RÉGIMEN LABORAL GENERAL EN EL PERÚ? *SOLUCIONES LABORAES LIMA*, 32.
- ❖ MARCERANO, R. (1995). "El trabajo en la Nueva Constitución". Cuzco p. 24.
- ❖ MARTÍNEZ VIVOT. (s.f.). "Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social".
- ❖ MONTOYA MELGAR, A. (1990). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos S.A.
- ❖ MONTOYA MELGAR, A. (205). *Derecho del Trabajo* . Madrid: Tecnos.
- ❖ MORALES, C. G. (2003). *Consideraciones en torno a la Jurisprudencia Constitucional sobre los Contratos de servicios No Personales*. Recuperado el 12 de Setiembre de 2018, de Consideraciones en torno a la Jurisprudencia Constitucional sobre los Contratos de servicios No Personales: <http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/libros1/contenidos/237-254.pdf>; consultado el 15 de Junio del 2017.
- ❖ MUJICA, J. N. (2009). *INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO*. LIMA: FONDO EDITORIAL DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.
- ❖ NEVES MUJICA, J. (2011). "Introducción al Derecho Laboral" *Segunda Edición*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú .
- ❖ OBREGÓN SEVILLANO, T. (2009). Régimen agrario, proceso de inconstitucionalidad y derecho internacional laboral. *Actualidad Empresarial*, 10.
- ❖ PACHECO, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, 29-54.
- ❖ PARADA, R. (2002). *Derecho Administrativo, Vol. II. Organización y Empleo Público*. Obtenido de Derecho Administrativo, Vol. II. Organización y Empleo Público.
- ❖ PERÉZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (s.f.). *El Trabajo Subordinado como tipo contractual*. Madrid: ACARL N° 39.
- ❖ PLA RODRÍGUEZ, A. (1978). "Principios del Derecho del Trabajo". Buenos Aires: Edit. Depalma.
- ❖ PONCE, M. E. (2017). *ANÁLISIS DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO*. LIMA - PERÚ.
- ❖ QUIÑONES INFANTE, S. I. (s.f.). *La libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú* . LIMA: PALESTRA EDITORES S.A.C.
- ❖ RAYGADA SOTOMAYOR, J. L. (16 de Abril de 2013). *Temas de Derecho*. Recuperado el 31 de Octubre de 2108, de Temas de Derecho: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jorgeraygadasotomayor/tag/regimen-laboral-comun/>
- ❖ Raygada Sotomayor, J. L. (s.f.). *Temas de Derecho*. Recuperado el 22 de Noviembre de 2018, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jorgeraygadasotomayor/tag/regimen-laboral-agrario/>
- ❖ RENDÓN VÁSQUEZ, J. (s.f.). *Derecho del Trabajo. Introducción*. Editorial Tarpuy S.A.
- ❖ RIEGO, M. D. (2016). *POLÍTICA NACIONAL AGRARIA*. LIMA: GRÁFICA BRACAMONTE.

- ❖ RIVERA, C. (s.f.). *Derecho Laboral*. cit, p. 318.
- ❖ ROBALINO BOLLE, I. (1998). *Manual de Derecho del Trabajo 2da Edición*. Quito: Mendieta pag. 189.
- ❖ Rodríguez Tieno, L. (25 de 10 de 2017). *Conexiónesan*. Recuperado el 27 de 10 de 2018, de Conexiónesan: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/10/25/conozca-las-entradas-remunerativas-de-la-ley-de-promocion-agraria/>
- ❖ RODRÍGUEZ, I. (2000). *Derecho Administrativo General y Colombiano*. Bogotá: Temis. pág. 12 y ss.
- ❖ Rojas, C. J. (2009). Beneficios Tributarios para el. *Área Tributaria*, 5.
- ❖ TOYAMA MIYA GUSUKU, J. (2017). *Guía laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- ❖ TRABAJO, O. I. (2009). CONOCER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO. COSTA RICA.
- ❖ *Tratamiento_laboral_gratificaciones_legales_pdf*. (s.f.). Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/095DCB802E2F85FB05257DFE00540D52/\\$FILE/tratamiento_laboral_gratificaciones_legales.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/095DCB802E2F85FB05257DFE00540D52/$FILE/tratamiento_laboral_gratificaciones_legales.pdf)
- ❖ VALDERRAMA, Luis - NAVARRETE, Alejandro - DÍAZ, Keny - CÁCERES, Joel - TOVALINO. Fiorella. (2016). *Diccionario de Régimen Laboral Peruano*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- ❖ VÁSQUEZ VIALARD, A. (1981). *"Derecho del Trabajo y Seguridad Social"*. Buenos Aires: Astrea.
- ❖ Vela Meléndez, Lindon y Gonzáles Tapia, José. (2015). Competitividad del Sector Agrario Peruano, Problemática y Propuestas. *Economía Peruana S.A.*, 34.
- ❖ VIVANCO, A. (1967). *Teoría del Derecho Agrario*. La Plata: Librería Jurídica.
- ❖ ZERGA, L. P. (2008). *LA DESIGUALDAD DE LA JUSTICIA: A PROPÓSITO DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO*. LIMA : PIRHUA - REPOSITORIO INSTITUCIONAL.

ANEXOS

ANEXO N° 2: Matriz Básica

	Preguntas	Hipótesis	Objetivo
G	¿Este régimen laboral especial suprime y limita de manera desproporcionada los derechos laborales de los trabajadores; referente al pago de su remuneración, el goce del descanso vacacional y la indemnización en caso de despido arbitrario?	El Régimen Laboral Especial Agrario si suprimiría y limitaría de manera desproporcionada los derechos laborales de los trabajadores; referentes al pago de su remuneración, el goce del descanso vacacional y la indemnización en caso de despido arbitrario, toda vez que este régimen tiene un contenido diferente y con menores derechos en comparación con el Régimen Laboral General.	Determinar si el régimen laboral especial suprime y limita de manera desproporcionada los derechos laborales de los trabajadores; referentes al pago de su remuneración, el goce del descanso vacacional y la indemnización en caso de despido arbitrario
E₁	¿Resulta necesaria la medida tomada por el Congreso de la República de modificar la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario) y prorrogar su vigencia hasta el año 2031)?	Resultaría innecesaria la medida tomada por el Congreso de la República de modificar la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario) y prorrogar su vigencia hasta el año 2031, toda vez que afectan el presupuesto del Estado aportando sólo el 4% a Es Salud.	Analizar si resulta necesaria la medida tomada por el congreso de la república de modificar la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario) y prorrogar su vigencia hasta el año 2031.

ANEXO N° 2: Cronograma de Ejecución

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES								
AÑO	2018							
ACTIVIDADES	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
ETAPA DE ANÁLISIS - METODOLÓGICA								
ANÁLISIS PREVIO	X	X						
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		X						
RECOPIACIÓN Y ORDENAMIENTO DE DATOS		X						
CLASIFICACIÓN DE DATOS		X	X					
ANÁLISIS CRÍTICO E INTERPRETATIVO		X	X					
ETAPA ELABORATIVA								
ANÁLISIS			X	X	X	X	X	

METÓDICO								
REDACCIÓN INICIAL			X					
PRESENTACIÓN DEL PROYECTO				X				
APROBACIÓN DEL PROYECTO				X				
INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN			X	X	X			
SEGUNDA REDACCIÓN					X			
PREPARACIÓN BIBLIOGRÁFICA, CITAS, ANEXOS Y CUADROS ESTADÍSTICOS						X		
CORRECCIÓN E IMPRESIÓN DE LA TESIS							X	
SUSTENTACIÓN								X

ANEXO N° 3: Presupuesto

Para la elaboración de la presente investigación, y su correspondiente ejecución se han proyectado los siguientes cuadros de recursos y presupuestos de gastos, los mismos que detallo a continuación.

• Recursos:

INVERSIÓN A LA INVESTIGACIÓN		S/. 5,850.00
FUENTE DE FINANCIAMIENTO	INGRESOS PROPIOS	

• Gastos de Presupuesto:

RUBRO	CONCEPTO	COSTO
BIENES	IMPRESORA EPSON	S/. 500.00
	CARTUCHOS Y TINTAS	S/. 250.00
	HOJAS A4 (SIMILARES)	S/. 100.00
	MATERIAL DIDÁCTICO	S/. 150.00
SERVICIOS	PASAJES Y VIATICOS	S/. 200.00
	SERVICIO DE COPIAS	S/. 100.00
	SERVICIO DE TIPEO	S/. 250.00
	SERVICIO DE EMPASTADO	S/. 200.00
	INTERNET E IMPRESIONES	S/. 300.00
ASESORAMIENTO		S/. 3800.00
	TOTAL	S/ 5850.00

APÉNDICES

APÉNDICE N° 1: PROYECTO DE LEY 2545/2008-CR “PROYECTO DE LEY QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY NO. 27360 LEY QUE APRUEBA NORMAS DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO”.

APÉNDICE N° 2: TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL) D.S. N° 003-97-TR

APÉNDICE N° 3: LEY N° 27360, LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO.



Congreso de la República

Proyecto de Ley 2545/2008-CR "PROYECTO DE LEY QUE PROPONE MODIFICAR LA LEY No. 27360 LEY QUE APRUEBA NORMAS DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO"

Autora

**Congresista
Gloria Ramos Prudencio**

1



Parámetros remunerativos de la Ley No. 27360 Vs. Régimen Laboral Ordinario

REGIMEN COMÚN	TRABAJADORES AGRARIOS
REMUNERACIONES: Remuneración Mínima Vital S/ 550.	Jornal Diario de 21.46
GRATIFICACIONES: Dos sueldos por año Uno por navidad y otro por fiestas patrias.	No percibe. Se incluye dentro del jornal diario
VACACIONES • 30 días de descanso anual remunerado.	15 días de descanso anual remunerado.
CTS • Una remuneración por año o un doceavo por cada mes.	No percibe. Se incluye dentro del jornal diario
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Un sueldo y medio por año	1/2 sueldo por año

2



¿ Por que reformar la Ley 27360 ?

El propio Tribunal Constitucional ha establecido que se si bien es una norma que no es inconstitucional, "**se trata de una medida legislativa diferenciadora**"

Exp. N.º 00027-2006-PI TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

82. Como consecuencia de la aplicación del *Test de Igualdad*, este Colegiado **ha advertido que se trata de una medida legislativa diferenciadora** mas no discriminadora, y que por tanto no vulnera el *principio – derecho* a la igualdad.

3



Se trata de una medida que el propio Tribunal Constitucional define como Temporal

Exp. N.º 00027-2006-PI

"82. ...; (ii) La Ley N.º 27360 **tiene una vocación de temporalidad que no se debe perder de vista**"

- Fue un avance para su época.
- **Para efectuar reformas de carácter legal, no es preciso ni requisito que la norma a modificar sea inconstitucional.**
- **Buscamos por ello incorporar criterios de equidad, racionalidad y justicia a la Ley 27360.**

4



Sobre la "DIFERENCIACIÓN" que alude el Tribunal Constitucional

La comparación entre ambos regímenes laborales revela que los trabajadores del sector agrario gozan de **menos derechos** respecto de los trabajadores cuyas relaciones laborales son reguladas por el régimen general o común.

La diferenciación es notoria, no es irrelevante, ni accesoria; y se aplica a los trabajadores agrarios por el exclusivo hecho de desempeñar su actividad laboral en este sector.

5



Justificación de la Diferenciación

- (I) **garantizar el derecho al trabajo dentro del sector agrario a quienes tienen dificultad para acceder a él (promoción del empleo)**
- (II) **asegurar condiciones laborales mínimas a los trabajadores agrarios con el fin constitucionalmente legítimo de garantizar la vigencia del derecho del trabajo en el sector agrícola**

6



No se justifica tal diferenciación a la fecha

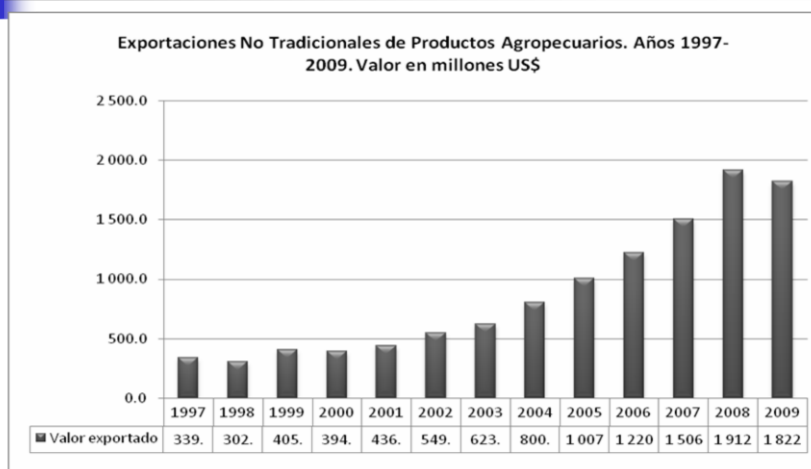
1. Los elementos propios de la actividad económica en el agro, (riesgo, cambios climáticos y estacionalidad) justifican un tratamiento diferente en materia de cumplimiento de la jornada, frecuencia u oportunidad de los descansos o la continuidad o intermitencia de los contratos de trabajo, **pero no justifican la disminución sustancial del valor económico de la retribución actual (salario) o diferida (CTS y gratificaciones), cuanto de los medios de protección contra los despidos arbitrarios.**
2. Los conductores de la actividad económica en el campo no han identificado los derechos laborales como un obstáculo para la generación o formalización de los empleos en el sector agrario.
3. Implica un mecanismo de dumping social cuestionable desde el punto de vista del derecho comercial internacional

7



Crecimiento sostenido del Sector

En el año 2009 la agroexportaciones no tradicionales han disminuido en alrededor del 4,7% respecto al año 2008 .

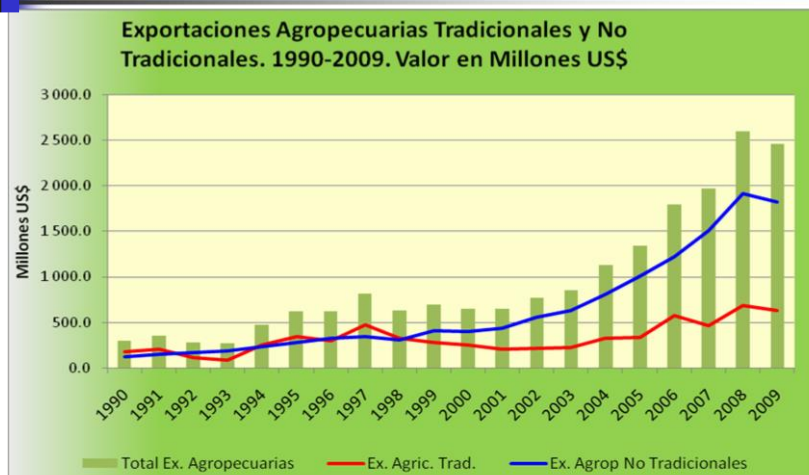


Fuente: BCRP

8



Esa misma tendencia se ha registrado en las exportaciones tradicionales.

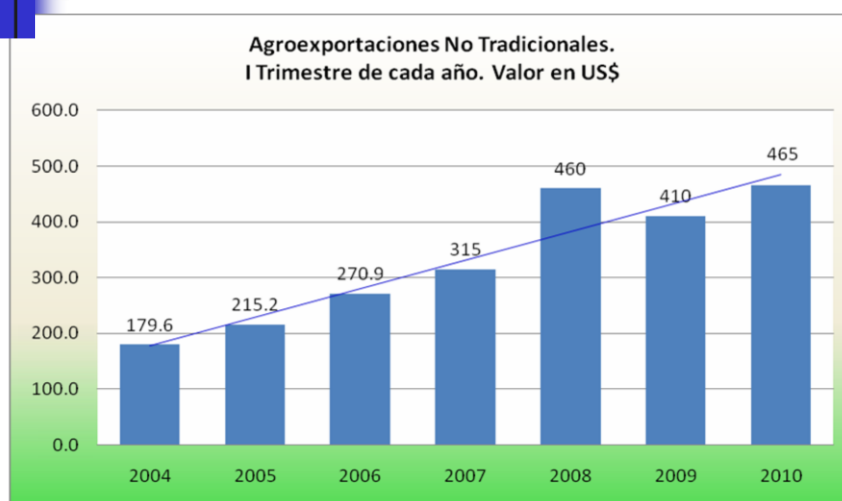


Fuente: BCRP

9



Crecimiento sostenido del Sector



Fuente: BCRP

10



Crisis Internacional

La crisis financiera global tiene un impacto diferenciado entre los sectores productivos de la economía peruana.

Las ramas productivas orientadas a la exportación de alimentos es el sector con impactos negativos menores.

Las agroexportaciones no tradicionales, entre diciembre 2008 y febrero 2009 registraron tasas negativas de -15%, -14% y -18, pero inicia una recuperación en el mes de marzo con una tasa positiva de 2%. Veamoselcuadro.

11



Recuperación en el I Trimestre del 2010

Las exportaciones no tradicionales totales, se han recuperado en el I trimestre del 2010 pero no han alcanzado el nivel del 2008. Pero siguen siendo superiores al 2000 cuando se dio la norma.



Fuente: BCRP

12



Volviendo a la senda de los records históricos

Esta es la tendencia creciente que han tenido las exportaciones agropecuarias no Tradicionales el I Trimestre de cada año, salvo el bache de 2009.



Fuente: BCRP

13



Opiniones Favorables Recibidas

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Informe N° 102-2009-MTPE/5 de la Jefatura del Gabinete de Asesores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que sugiere que la aprobación del proyecto se realice una vez superado el actual contexto de crisis que afecta al sector agroexportador no tradicional (reducción en 20% de las ventas al exterior en el primer trimestre del 2009) a fin de evitar una mayor contracción de su producción y por ende, del empleo generado.

14



Opiniones Favorables Recibidas



PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Informe N° 025-2009-AG-OA-UPER de la Dirección de la Unidad de Personal del Ministerio de Agricultura que opina por la procedencia del proyecto porque reconoce beneficios a favor de los trabajadores de la actividad agraria contenidos en el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral

15



Opiniones Favorables Recibidas Ministerio de Trabajo



En suma, creemos que el proyecto de ley es acertado en lo relativo a la modificación de la Tercera Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 27360, en la medida que plantea excluir del régimen laboral especial a los trabajadores administrativos y permanentes de la agroindustria; sin embargo, consideramos que lo coherente con la exposición de motivos sería que dicha exclusión se haga extensiva a todo tipo de trabajador de la actividad agroindustrial, de modo tal que se restrinja el ámbito de aplicación del régimen promocional a las actividades estrictamente agrícolas.

III. Conclusión

Por lo expuesto, consideramos que la aprobación del proyecto de ley -restringiendo el ámbito de aplicación del régimen laboral promocional de la Ley N° 27360 a las actividades estrictamente agrícolas, excluyendo a las agroindustriales- debería realizarse una vez superado el actual contexto de crisis que afecta al sector agroexportador no tradicional (reducción en 20% de las ventas al exterior en el primer trimestre del 2009) ⁽⁵⁾, a fin de evitar una mayor contracción de su producción y, por ende, del empleo generado.

16



La realidad de la norma S/ 143 x semana TALSA

Mes de NOVIEMBRE del 2009 Semana 47

Trabajador: SOLANO BLAN, MIGUEL

Condición: Contrato

AutoGestor: 25329168682

Clasificación: 502335

Ingreso: 01/07/2004

DNI: 18179975

Código: TAD646 - VACACIONES OBREROS

ATP: PROFUTURO

Básico: S/. 21.46

Área: FONDO

OBROSEROS FONDO

S. TRAB. : 49.00

S. MEDICAS : 8.00

DIAS TRAB : 6.00

Ingresos	S/.	Descuentos	S/.	Aportes	S/.
GRATIFICACION	9.90	FONDO - PROFUTURO	14.74	ESSALUD 4%	5.90
CES	5.75	SEGURO - PROFUTURO	1.55		
BONIF. EXTRAORD	0.40	COMISION - PROFUTURO	3.39		
IMP. BAS.	91.45				
ACU. FOM.	23.29				
S. MEDICAS	23.29				
CONTINGENC					

Ingresos Totales : S/. 163.45

Descuentos Totales : S/. 19.68

Aportes Totales : S/. 5.90

Neto a Pagar : S/. 143.77

117-GUPO FJOS 2

TALSA

Trabajador

< VoBo >

< Trabajador >

17



La realidad de la norma S/ 133 x semana CAMPOSOL

BOLETA DE REMUNERACIONES

EMPRESA : CA (S CAMPO)

R.U.C. : 2034058237

MES : Mayo

AÑO : 2008

FECHA DE INGRESO : 28/10/2002

REG. PATRONAL : SEMANA 20

USUOS 2008

FECHA DE CESE : 11/05/2008

CODIGO : 9952

APELLIDOS Y NOMBRES : VIOGAS, LUIS FERNANDO

CARGO : OBRERO (a) AGRICOLA

AREA : LABORES

D.N.I. : 18208418

DE NACIMIENTO : 73

CUSPP A.F.P. : 564911LGVCG5

REMUNERACION : 843.95

A.F.P. : PRIMA

SAL. VIC. : RET. VAC. :

DESCUENTOS TRABAJADOR	APORTACIONES EMPLEADOR
BASICO 48.00 128.79	AFP FONDO 10.000 17.94
ASIGNACION FAMILIAR 12.83	AFP COMISION 1.500 2.69
Descanso Semanal Oblig 8.00 21.47	AFP SEGURO 0.870 1.54
BONO POR PRODUCTO 63.56 14.62	PRESTAMO PERSONAL 100.000 25.04
BONO POR PRODUCTO 6.80 1.84	Redondeo Actual 0.31
	Redondeo Anterior -0.94

TOTAL REMUNERACIONES : 179.55

TOTAL DESCUENTOS : 48.55

TOTAL APORTACIONES : 7.87

NETO A PAGAR : 133.00

D.T.	FALT.	C.M.	SUBS.	H.E.N.	H.E.D.
6	C	0.00	0.00	0.00	0.00

DETALLE	LUN	IE	JUE	VI	SAB	DOM
GRUPO	P2E	P2B	P2B	P2B	P2B	P2B
TOTAL KG	113.81	98.56	84.33	72.90	51.84	0.00
INCENT. K.G.	28.81	13.56	0.00	0.00	0.00	0.00
H. ORD.	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00	0.00
H.E. 25 %	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
H.E. 35 %	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
H.E. 100 %	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

RECIBI CONFORME TRABAJADOR

CAMPOSOL S.A.

18



Cuenta con Dictamen Favorable de la Comisión Agraria

La Comisión Agraria del Congreso de la República en su sesión del 22 de Setiembre del 2010, aprobó por **UNANIMIDAD** el **Proyecto de Ley 2545**.

Se encuentra pendiente de Debate y Aprobación en la **Comisión de Trabajo**.

19



Comisión Agraria Reforma la Ley No. 27360

"Artículo 7°.- Contratación Laboral

7.2. (...)

- a) Tienen derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a la remuneración mínima vital, siempre y cuando laboren más de cuatro (4) horas diarias. Esta remuneración incluye la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizan en el mismo porcentaje que los incrementos de la remuneración mínima vital.
(...)"

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Tercera.- Exclusión de los alcances del Título III.

No están comprendidos dentro de los alcances del título III de la presente Ley los trabajadores administrativos y permanentes de la actividad agrícola y agroindustrial.

20



Diferencias con el Proyecto de Ley de Exportaciones No Tradicionales

- El **Decreto Ley No. 22342** en cuestión Esta es del año 1978, expedido por el Gobierno Militar.
- Contiene un artículo sobre contrataciones temporales.
- Si bien mejora en parte un régimen laboral especial agrario, y se instituye en un antecedente en materia de cambios en las contrataciones temporales. **NO REGULA NI COMPRENDE EL RÉGIMEN DE LAS AGROEXPORTADORAS.**

21



LA LEY NO. 27360 ES UNA LEY DEL 2001, APLICABLE AL RÉGIMEN LABORAL DE LAS AGROEXPORTADORAS.

LEY N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario

Art. 2.- Beneficiarios

2.2 También se encuentran comprendidas en los alcances de la presente Ley las personas naturales o jurídicas que realicen actividad agroindustrial, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios, fuera de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. No están incluidas en la presente Ley las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza."

22



LA LEY NO. 27360 ES UNA LEY DEL 2001, APLICABLE AL RÉGIMEN LABORAL DE LAS AGROEXPORTADORAS.

LEY Nº 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario

Artículo 7.- Contratación Laboral

7.1 Los empleadores de la actividad agraria comprendidos en el Artículo 2 de la presente Ley podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado. En este último caso, la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria por desarrollar, pudiendo establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el número de horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos por la Ley. Los pagos por sobretiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio.

23



LA LEY NO. 27360 ES UNA LEY DEL 2001, APLICABLE AL RÉGIMEN LABORAL DE LAS AGROEXPORTADORAS.

7.2 Los trabajadores a que se refiere el presente artículo se sujetarán aun régimen que tendrá las siguientes características especiales:

a) Tendrán derecho a percibir **una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16.00 (dieciséis y 00/100 Nuevos Soles)**, siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio. Dicha remuneración incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital.

b) El descanso vacacional será de 15 (quince) días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor.

c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 (quince) RD por cada año completo de servicios con un máximo de 180 (ciento ochenta) RD. Las fracciones de años se abonan por dozavos.

24



LA LEY NO. 27360 ES UNA LEY DEL 2001, APLICABLE AL RÉGIMEN LABORAL DE LAS AGROEXPORTADORAS.

La Ley No. 27360, nos se reforma ni modifica con la derogatoria del régimen del **Decreto Ley No. 22342 Ley de Exportaciones no Tradicionales**. Por ser una ley posterior.

En consecuencia se justifica la reforma del Régimen especial de la Ley No. 27360, propuesto por el Proyecto de Ley No. 2545, pendiente en la Comisión de Trabajo.

25



Congreso de la República

Muchas Gracias

26

CONGRESO DE LA REPUBLICA

Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario

LEY Nº 27360

[DIARIO DE LOS DEBATES - PRIMERA LEGISLATURA ORDINARIA DEL 2000](#)

(*) De conformidad con la Sexta Disposición Transitoria y Final del Decreto Supremo Nº 049-2002-AG, publicado el 11-09-2002, se precisa que los beneficios otorgados en la presente Ley, son excluyentes respecto de la Ley Nº 26564, salvo lo relativo al Seguro de Salud Agrario.

(*) De conformidad con el Artículo 1 del Decreto Supremo Nº 065-2002-AG, publicado el 30-12-2002, se precisa que la actividad agroindustrial comprendida dentro de los alcances de la presente Ley, es aquella actividad productiva que se encuentra incluida en el Anexo del Decreto Supremo Nº 007-2002-AG, aun cuando sea efectuada por persona distinta al beneficiario.

(*) De conformidad con el Artículo 3 del Decreto Supremo Nº 065-2002-AG, publicado el 30-12-2002, se precisa que los beneficios tributarios otorgados por la presente Ley, en favor de los sujetos que realicen las actividades agroindustriales comprendidas en el Anexo del Decreto Supremo Nº 007-2002-AG, son aplicables, inclusive a partir del ejercicio gravable 2002.

(*) De conformidad con el Artículo 1 de la Ley Nº 28574, publicada el 6 Julio 2005, se precisa que los beneficios tributarios otorgados por la presente Ley, en favor de los sujetos que realicen las actividades agroindustriales comprendidas en el Anexo del Decreto Supremo Nº 007-2002-AG, son aplicables inclusive a partir del ejercicio gravable 2001, de conformidad con lo establecido en la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la presente Ley.

CONCORDANCIAS: D.S. Nº 049-2002-AG (REGLAMENTO)
OTRAS CONCORDANCIAS

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO

TÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1.- Objetivo

Declárase de interés prioritario la inversión y desarrollo del sector agrario.

Artículo 2.- Beneficiarios

2.1 Están comprendidas en los alcances de esta Ley las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, con excepción de la industria forestal.

2.2 También se encuentran comprendidas en los alcances de la presente Ley las personas naturales o jurídicas que realicen actividad agroindustrial, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios, producidos directamente o adquiridos de las personas que desarrollen cultivo y/o crianzas a que se refiere el numeral 2.1 de este artículo, en áreas donde se producen dichos productos, fuera de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. No están incluidas en la presente Ley las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza. (*)

(*) Numeral sustituido por el Numeral 2.1 del Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1035, publicado el 25 junio 2008, cuyo texto es el siguiente:

"2.2 También se encuentran comprendidas en los alcances de la presente Ley las personas naturales o jurídicas que realicen actividad agroindustrial, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios, fuera de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. No están incluidas en la presente Ley las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza."

2.3 Para efecto de lo dispuesto en el numeral 2.2 de este artículo, mediante decreto supremo aprobado con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y refrendado por los Ministros de Agricultura y de Economía y Finanzas, se determinará los porcentajes mínimos de utilización de insumos agropecuarios según tipo de actividad agroindustrial, entre otros aspectos. (*)

(*) Numeral sustituido por el Numeral 2.1 del Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1035, publicado el 25 junio 2008, cuyo texto es el siguiente:

"2.3 Para efecto de lo dispuesto en el numeral 2.2 de este artículo, mediante decreto supremo aprobado con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y refrendado por los Ministros de Agricultura y de Economía y Finanzas, se determinará las actividades agroindustriales comprendidas en los alcances de la presente Ley."

2.4 En la presente Ley solamente está comprendida aquella actividad avícola que no utilice maíz amarillo duro importado en su proceso productivo. (1)(2)

(1) Numeral 2.4 suspendido su aplicación por el Artículo 1 del Decreto de Urgencia N° 103-2000, publicado el 01-11-2000.

(2) Numeral derogado por el Numeral 2.2 del Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1035, publicado el 25 junio 2008.

Artículo 3.- Vigencia

Los beneficios de esta Ley se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2010.(*).

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 28810, publicada el 22 julio 2006, cuyo texto es el siguiente:

“Artículo 3.- Vigencia

Los beneficios de esta Ley se aplican hasta el 31 de diciembre de 2021.”

TÍTULO II

DEL RÉGIMEN TRIBUTARIO

Artículo 4.- Impuesto a la Renta

4.1 Aplíquese la tasa de 15% (quince por ciento) sobre la renta, para efecto del Impuesto a la Renta, correspondiente a rentas de tercera categoría, a las personas naturales o jurídicas comprendidas en los alcances del presente dispositivo, de acuerdo a las normas reguladas mediante Decreto Legislativo N° 774 y demás normas modificatorias.

CONCORDANCIAS: LEY N° 27460, Art. 26

4.2 Para efecto del Impuesto a la Renta, las personas naturales o jurídicas que estén comprendidas en los alcances del presente dispositivo podrán depreciar, a razón de 20% (veinte por ciento) anual, el monto de las inversiones en obras de infraestructura hidráulica y obras de riego que realicen durante la vigencia de la presente Ley.

NOTA: De conformidad con la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la presente Ley, éste artículo entrará en vigencia a partir del 01-01-2001

Artículo 5.- Impuesto General a las Ventas

Las personas naturales o jurídicas comprendidas en los alcances del presente dispositivo, que se encuentren en la etapa preproductiva de sus inversiones, podrán recuperar anticipadamente el Impuesto General a las Ventas, pagados por las adquisiciones de bienes de capital, insumos, servicios y contratos de construcción, de acuerdo a los montos, plazos, cobertura, condiciones y procedimientos que se establezcan en el Reglamento. La etapa preproductiva de las inversiones en ningún caso podrá exceder de 5 (cinco) años de acuerdo a lo que establezca el Reglamento.

CONCORDANCIAS: LEY N° 27460, Art. 26
D. Leg. N° 973, Primera Disp. Comp. Trans.

Artículo 6.- Obligaciones de los beneficiarios

A fin de que las personas naturales o jurídicas gocen de los beneficios tributarios establecidos en el presente dispositivo, deberán estar al día en el pago de sus obligaciones tributarias de acuerdo con las condiciones que establezca el Reglamento.

CONCORDANCIAS: LEY N° 27460, Art. 26

TÍTULO III

DEL RÉGIMEN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 7.- Contratación Laboral

7.1 Los empleadores de la actividad agraria comprendidos en el Artículo 2 de la presente Ley podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado. En este último caso, la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria por desarrollar, pudiendo establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el número de horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos por la Ley. Los pagos por sobretiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio.

7.2 Los trabajadores a que se refiere el presente artículo se sujetarán a un régimen que tendrá las siguientes características especiales:

a) Tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16.00 (dieciséis y 00/100 Nuevos Soles), siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio. Dicha remuneración incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital.

b) El descanso vacacional será de 15 (quince) días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor.

c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 (quince) RD por cada año completo de servicios con un máximo de 180 (ciento ochenta) RD. Las fracciones de años se abonan por dozavos.

CONCORDANCIAS: LEY N° 27460, Art. 28
Exp. N° 00027-2006-PI (Declaran infundada demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el artículo 7, numeral 7.2, literales a, b y c del Título III de la Ley N° 27360, que regula el Régimen Laboral especial para el sector agrario)

Artículo 8.- Impuesto Extraordinario de Solidaridad

Exonérase del Impuesto Extraordinario de Solidaridad a las remuneraciones de los trabajadores que laboren para empleadores de la actividad agraria, bajo relación de dependencia.

CONCORDANCIAS: LEY N° 27460, Art. 26

Artículo 9.- Seguro de Salud y Régimen Previsional

9.1 Manténgase vigente el Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria en sustitución del régimen de prestaciones de salud.

9.2 El aporte mensual al Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria, a cargo del empleador, será del 4% (cuatro por ciento) de la remuneración en el mes por cada trabajador.

9.3 Los afiliados y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones del seguro social de salud siempre que aquellos cuenten con 3 (tres) meses de aportación consecutivos o con 4 (cuatro) no consecutivos dentro de los 12 (doce) meses calendario anteriores al mes en el que se inició la causal. En caso de accidente, basta que exista afiliación.

9.4 ESSALUD podrá celebrar convenios con el Ministerio de Salud o con otras entidades, públicas o privadas, a fin de proveer los servicios de salud correspondientes.

9.5 Los trabajadores podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo opción del trabajador su incorporación o permanencia en los mismos. (*)

(*) De conformidad con el Artículo 29 de la Ley N° 27460, publicada el 26-05-2001, se incorpora al Seguro Social de Salud de los Trabajadores de actividad agraria, creado por la presente Ley, a los trabajadores de la actividad acuícola, en sustitución del Seguro Social de Salud.

CONCORDANCIA: R. N° 008-GCSEG-GDA-ESSALUD-2005 (Requisitos de Afiliación al Seguro Agrario para trabajadores independientes)

R. N° 12-GCASEG-ESSALUD-2009 (Aprueban Formulario 1069 Registro del Afiliado Titular al Seguro de Salud Agrario Independiente)

Artículo 10.- Trabajadores agrarios con contrato vigente

10.1 Los trabajadores que se encontrasen laborando a la fecha de entrada en vigencia del presente dispositivo en empresas beneficiarias comprendidas en los alcances de la presente Ley, podrán acogerse al régimen de contratación laboral establecido en esta norma previo acuerdo con el empleador. El nuevo régimen no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a la vigencia de esta Ley y que vuelvan a ser contratados por el mismo empleador bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un año del cese.

10.2 Los trabajadores a que se refiere el presente artículo mantendrán el régimen vigente sobre indemnización por despido arbitrario.

10.3 Asimismo, los trabajadores podrán ejercer la opción prevista en el último párrafo del Artículo 9 de la presente Ley.

CONCORDANCIAS: LEY N° 27460, Art. 28

Artículo 11.- Derogatorias

Derógase toda norma que se oponga a lo dispuesto en la presente Ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- Reglamentación

Por decreto supremo refrendado por los Ministros de Agricultura, Economía y Finanzas, Trabajo y Promoción Social y Salud se dictarán las medidas reglamentarias y complementarias para la aplicación de esta Ley, así como las normas de simplificación de los registros correspondientes. Se mantiene vigentes las normas reglamentarias del Decreto Legislativo N° 885 y modificatorias, en tanto no se opongan a lo establecido en la presente Ley y no se publique el Reglamento correspondiente.

CONCORDANCIAS: R. N° 027-GCSEG-ESSALUD-2003, Art. Único

Segunda.- Deducción y pagos a cuenta del Impuesto a la Renta

Las personas naturales o jurídicas comprendidas en los alcances de la presente Ley podrán aplicar, durante la vigencia de la misma, lo dispuesto en la Décima Disposición Transitoria y Final del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 054-99-EF.

CONCORDANCIAS: Ley N° 28574, Art. 2 (De la aplicación de la tasa del 1% correspondiente a los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta)

Tercera.- Exclusión de los alcances del Título III

No están comprendidos dentro de los alcances del Título III de la presente Ley la contratación del personal administrativo que desarrolle sus labores en la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao.

Cuarta.- Vigencia

La presente Ley entrará en vigencia a partir del primer día del mes siguiente al de su publicación, con excepción de lo dispuesto en el Artículo 4, el cual regirá a partir del 1 de enero de 2001.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinte días del mes de octubre de dos mil.

MARTHA HILDEBRANDT PÉREZ TREVIÑO
Presidenta del Congreso de la República

LUZ SALGADO RUBIANES DE PAREDES
Primera Vicepresidenta del Congreso
de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de octubre del año dos mil.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional de la República

FEDERICO SALAS GUEVARA S.
Presidente del Consejo de
Ministros

JOSE CHLIMPER
ACKERMAN Ministro de
Agricultura

CARLOS BOLOÑA BEHR
Ministro de Economía y Finanzas

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL) D.S. N° 003-97-TR

Fecha de publicación : 27.03.97

Concordado con el Reglamento

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 1°.- Son objetivos de la presente Ley:

- Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;
- Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,
- Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

Artículo 2°.- El Estado estimula y promueve la innovación tecnológica de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 14° de la Constitución Política del Perú, como la condición necesaria para el desarrollo económico.

La introducción de tecnología que eleve los niveles de productividad del trabajo, constituye un derecho y un deber social a cargo de todos los empresarios establecidos en el país.

El impacto de los cambios tecnológicos en las relaciones laborales podrá ser materia de negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, dentro del marco de convenios de productividad, que podrán establecer normas relativas a:

- Sistemas de formación laboral que tiendan hacia una calificación polifuncional de los trabajadores en la empresa;
- Medidas orientadas a promover la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores;
- Sistemas de fijación de los niveles salariales de los trabajadores en función de sus niveles de productividad;
- Mecanismos alternativos de implementación de las modalidades de contratación laboral previstas en la presente Ley; y,
- Programas de reconversión productiva y medidas orientadas a facilitar la readaptación profesional de los trabajadores cesantes.

Las empresas que celebren contratos de productividad con sus trabajadores podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción Social el apoyo técnico que requieran para la implementación de cualquiera de los programas de promoción del empleo, establecidos en virtud de la presente Ley.

CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EJECUCIÓN

Artículo 3°.- El ámbito de aplicación de la presente Ley com-

prende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

TÍTULO I

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Reglamento: Arts. 11°, 12° y 13°

Artículo 5°.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

(*) Artículo 6°.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

(*) Artículo modificado por la Ley N° 28051 (02.08.2003), Ley de prestaciones alimentarias en beneficios de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 7°.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

Reglamento: Arts. 10° y 93°

Artículo 8°.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.

Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma sema-

nal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente.

Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.

Asimismo, el empleador podrá pactar con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables a la empresa, con excepción de la participación en las utilidades.

Reglamento: Arts. 14° y 15°

Artículo 9°.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

CAPÍTULO II DEL PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 10°.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

Reglamento: Arts. 16° y 17°

CAPÍTULO III DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 11°.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

Artículo 12°.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- La invalidez temporal;
- La enfermedad y el accidente comprobados;
- La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- El descanso vacacional;
- La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- La sanción disciplinaria;
- El ejercicio del derecho de huelga;
- La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;

- La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;
- El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- El caso fortuito y la fuerza mayor;
- Otros establecidos por norma expresa.

La suspensión del contrato de trabajo se regula por las normas que corresponden a cada causa y por lo dispuesto en esta Ley.

Reglamento Arts. 18°, 19° y 20°

Artículo 13°.- La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

Reglamento Art. 18°

Artículo 14°.- La inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de trabajo, por un período inferior a tres meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración.

Artículo 15°.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

Reglamento: Arts. 21°, 22°, 23°, 24°, 25° y 26°

CAPÍTULO IV DE LA EXTINCIÓN

Artículo 16°.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- La invalidez absoluta permanente;
- La jubilación;
- El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Reglamento: Arts. 27° y 30°

Artículo 17°.- El fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquél es persona natural, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación del negocio. El plazo convenido no podrá exceder de un año, deberá constar por escrito y será presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de registro.

Artículo 18°.- En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

Reglamento: Arts. 27° y 28°

Artículo 19°.- El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

Artículo 20°.- La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada conforme al Artículo 13°.

Artículo 21°.- La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que éste inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.

La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.

Reglamento: Arts. 29° y 30°

Artículo 22°.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Reglamento: Arts. 31° y 32°

Artículo 23°.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Reglamento: Arts. 33° y 34°

Artículo 24°.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- La comisión de falta grave;
- La condena penal por delito doloso;
- La inhabilitación del trabajador.

Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;
- La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
- Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;
- El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta;
- El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

Reglamento: Arts. 35°, 36°, 37°, 38°, 39° y 40°

Artículo 26°.- Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento

laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

Artículo 27°.- El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24° se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

Artículo 28°.- La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeña en el centro de trabajo, si lo es por un período de tres meses o más.

Artículo 29°.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25°;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previo al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa ⁽¹⁾.

(1) Supuesto modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27185 (19.10.99)

Reglamento: Arts. 46°, 47°, 48° y 52°

Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

(*) Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la Ley sobre la materia.

(*) Párrafo incluido por la Ley N° 27942 (27.02.2003)

Reglamento: 49° y 50°

Artículo 31°.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32°, debe observarse el principio de inmediatez.

Reglamento: Arts. 41°, 42°, 43° y 44°

Artículo 32°.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquéllos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

Reglamento: Arts. 43° y 44°

Artículo 33°.- Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.

CAPÍTULO V DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Artículo 34°.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38°.

Reglamento: Arts. 45°, 52°, 55° y 56°

Artículo 35°.- El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30° de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por:

- a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,
- b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

Reglamento: Arts. 55° y 57°

Artículo 36°.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.

Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

Reglamento: Arts. 57°, 58° y 85°

Artículo 37°.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Reglamento: Art. 32°

Artículo 38°.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba.

Reglamento: Arts. 31°, 55°, 56° y 74°

Artículo 39°.- La inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley a fin de determinar la existencia o no de la falta grave.

Artículo 40°.- Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.

Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

Reglamento: Arts. 53° y 54°

Artículo 41°.- En el caso de acción por nulidad del despido el juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador. Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder.

Si resultara insuficiente, la asignación será pagada por el depositario de la misma hasta agotar el importe del depósito y sus intereses.

Si la sentencia ordena la reposición, el empleador restituirá el depósito más los respectivos intereses con cargo a las remuneraciones caídas a que se refiere el artículo anterior.

Reglamento: Arts. 51°, 53° y 54°

Artículo 42°.- El empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las veinticuatro (24) horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementará sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato.

El importe de la multa no es deducible de la materia imponible afecta a impuesto a la renta.

Reglamento: Art. 53°

CAPÍTULO VI DE LAS SITUACIONES ESPECIALES

Artículo 43°.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Reglamento: Arts. 16°, 17°, 59°, 60° y 61°

Artículo 44°.- Todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior.

En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes.

Reglamento: Arts. 16°, 17°, 60° y 61°

Artículo 45°.- Los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas.

CAPÍTULO VII DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

Artículo 46°.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;
- d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.

Reglamento: Arts. 62°, 63°, 64°, 72° y 73°

Artículo 47°.- Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el Artículo 15°, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo.

Reglamento: Arts. 26° y 62°

Artículo 48°.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46°, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento:

- a) La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afecta-

- dos. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;
- b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante;
- c) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República. Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las cuarentiocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes;
- d) Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador; reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes;
- e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución;
- f) Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.

Reglamento: Arts. 63°, 64°, 65°, 66°, 67°, 68°, 69°, 70° y 71°

Artículo 49°.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en los incisos c) y d) del Artículo 46°, se sujeta a los siguientes procedimientos:

- La disolución y liquidación de la empresa y la quiebra. Adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de ésta, conforme a la Ley General de Sociedades y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se producirá otorgando el plazo previsto por la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 845, Ley de Reestructuración Patrimonial. Los trabajadores tienen primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo. Las remuneraciones y beneficios sociales insolutos se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas.

- La Reestructuración Patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845. El procedimiento de cese del personal de empresas sometidas a la Ley de Reestructuración Patrimonial se sujeta a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 845.

Reglamento: Art. 73°

Artículo 50°.- En los casos contemplados en el inciso b) del Artículo 46°, el empleador notificará a los trabajadores afectados con la autorización de cese de tal medida y pondrá a su disposición los beneficios sociales que por ley puedan corresponderles.

Artículo 51°.- El Empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios en la forma establecida en el Decreto Legislativo N° 650 dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese.

Artículo 52°.- Los trabajadores afectados por el cese en los casos contemplados en los incisos a) y b) del Artículo 46° gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo si el empleador decidiera contratar directamente o a través de terceros nuevo personal para ocupar cargos iguales o similares, dentro de un año de producido el cese colectivo. En tal caso, el empleador deberá notificar por escrito al ex trabajador, con quince (15) días naturales de anticipación, en el domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa. En caso de incumplimiento, el ex trabajador tendrá derecho a demandar judicialmente la indemnización que corresponda conforme al Artículo 38°.

Reglamento: Art. 74°

TÍTULO II

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

CAPÍTULO I DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 53°.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Reglamento: Art. 75°

Artículo 54°.- Son contratos de naturaleza temporal:

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
- b) El contrato por necesidades del mercado;
- c) El contrato por reconversión empresarial.

Reglamento: Art. 76°

Artículo 55°.- Son contratos de naturaleza accidental:

- a) El contrato ocasional;
- b) El contrato de suplencia;
- c) El contrato de emergencia.

Reglamento: Art. 77°

Artículo 56°.- Son contratos de obra o servicio:

- a) El contrato específico;
- b) El contrato intermitente;
- c) El contrato de temporada.

Reglamento: Art. 79°

CAPÍTULO II CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

Contrato por Inicio o Incremento de Actividad

Artículo 57°.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Reglamento: Art. 76°

Contrato por Necesidades del Mercado

Artículo 58°.- El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74° de la presente Ley.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

Contrato por Reconversión Empresarial

Artículo 59°.- Es contrato temporal por reconversión empresarial el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

CAPÍTULO III CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

Contrato Ocasional

Artículo 60°.- El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

Contrato de Suplencia

Artículo 61°.- El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

Reglamento: Art. 77°

Contrato de Emergencia

Artículo 62°.- El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.

Reglamento: Art. 78°

CAPÍTULO IV CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico

Artículo 63°.- Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

Reglamento: Art. 79°

Contrato Intermitente

Artículo 64°.- Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

Reglamento: Art. 80°

Artículo 65°.- En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

Artículo 66°.- El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

Contrato de Temporada

Artículo 67°.- El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

Artículo 68°.- En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente:

- a) La duración de la temporada;
- b) La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y,
- c) La naturaleza de las labores del trabajador.

Artículo 69°.- Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.

Artículo 70°.- Para hacer efectivo el ejercicio del derecho conferido en el artículo anterior, el trabajador deberá presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince (15) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

Artículo 71°.- Se asimila también al régimen legal del contrato de temporada a los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año.

Igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales.

CAPÍTULO V REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS

Artículo 72°.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

Reglamento: Art. 87°

Artículo 73°.- Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro.

La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77°, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.

Reglamento: Arts. 81°, 82°, 83° y 87°

CAPÍTULO VI NORMAS COMUNES

Artículo 74°.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

Reglamento: Art. 86°

Artículo 75°.- En los contratos sujetos a modalidad rige el período de prueba legal o convencional previsto en la presente ley.

Reglamento: Art. 84°

Artículo 76°.- Si el empleador vencido el período de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones.

Reglamento: Art. 85°

CAPÍTULO VII DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS

Artículo 77°.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido;
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

Reglamento: Art. 86°

Artículo 78°.- Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.

CAPÍTULO VIII DERECHOS Y BENEFICIOS

Artículo 79°.- Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el período de prueba.

CAPÍTULO IX DE LOS OTROS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

Artículo 80°.- Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley N° 22342 se regulan por sus propias normas. Sin embargo, le son aplicables las normas establecidas en esa Ley sobre aprobación de los contratos.

Basta que la industria se encuentre comprendida en el Decreto Ley N° 22342 para que proceda la contratación del personal bajo el citado régimen.

Artículo 81°.- Los contratos de trabajo temporales que se ejecuten en las zonas francas así como cualquier otro régimen especial, se regula por sus propias normas.

Artículo 82°.- Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

Artículo 83°.- En los casos a que se refieren los artículos precedentes son de aplicación supletoria los Capítulos V y VIII del presente Título en cuanto no se oponga a la normatividad específica de los citados regímenes de contratación.

TÍTULO III

CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

Artículo 84°.- El empleador está obligado a proporcionar al

trabajador capacitación en el trabajo a fin de que éste pueda mejorar su productividad y sus ingresos.

Reglamento: Art. 88°

Artículo 85°.- El empleador y los representantes de los trabajadores o de la organización sindical correspondiente, podrán establecer de común acuerdo Programas de Capacitación y Productividad, organizados a través de comisiones paritarias.

Reglamento: Art. 88°

Artículo 86°.- Las acciones de capacitación tendrán las siguientes finalidades:

- Incrementar la productividad;
- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza;
- Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña;
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- Prevenir riesgos de trabajo.

Reglamento: Art. 88°

TÍTULO IV

DEL TRABAJO A DOMICILIO

Artículo 87°.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse.

En la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario.

Artículo 88°.- El trabajo a domicilio genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados.

Artículo 89°.- No está comprendido en el trabajo a domicilio el que realizan los trabajadores domésticos o del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

Artículo 90°.- La remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, en base a criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido.

El empleador sólo podrá deducir hasta un veinticinco (25) por ciento mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes a que se refiere el inciso g) del Artículo 93° de esta Ley, hasta cumplir el pago del valor respectivo.

Artículo 91°.- El contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, una de cuyas copias se remite a la autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de su registro.

Artículo 92°.- El empleador, sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, está obligado a llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, cuya copia será entregada al trabajador.

El Registro de Trabajo a Domicilio sustituye para todos sus efectos al libro de planilla de remuneraciones del régimen laboral común.

Reglamento: Art. 106°

Artículo 93°.- En el Registro de Trabajo a Domicilio se consignará los datos siguientes.

- Los datos de identificación del trabajador;
- La referencia a las fechas de suscripción del contrato de trabajo a domicilio y de su remisión a la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- El número de carné de inscripción del trabajador en el Instituto Peruano de Seguridad Social;
- La calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida, indicando los factores intervinientes en su fijación;
- El monto y fecha de pago de la remuneración, en cada oportunidad que éste se realiza;
- El monto y fecha de pago de cualquier beneficio que se abone en aplicación de esta Ley o que resulte de acuerdo convencional;
- El suministro o no, tanto de los materiales como de las herramientas, maquinarias o útiles para la producción y la modalidad y título en los que otorga estos últimos; y,
- Cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral y que las partes estimen conveniente consignar.

Artículo 94°.- El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir los derechos sociales siguientes:

- Primero de Mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios de los incisos b) o c) de este artículo;
- Vacaciones, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador; Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos;
- Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios y tiene efecto cancelatorio.

Artículo 95°.- El trabajador podrá solicitar al empleador el pago adelantado de los beneficios remunerativos señalados en el artículo anterior, cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un período igual o mayor de un mes. En este caso, el cálculo se efectuará teniendo como base el total de remuneraciones percibidas durante el período realmente laborado. El pago adelantado de cualquiera de dichos beneficios tiene efecto cancelatorio.

Artículo 96°.- El trabajador a domicilio está comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y sus normas modificatorias, ampliatorias y conexas; y, en el régimen de prestaciones de salud de la Ley N° 22482 en cuanto se refiere a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio. No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales regulado por el Decreto Ley N° 18846.

- a) Los trabajadores cesantes como consecuencia de los procesos de reestructuración industrial y reconversión tecnológica;
- b) Los trabajadores asalariados que laboran en actividades consideradas predominantemente de carácter informal; y,
- c) Los trabajadores independientes que desarrollen sus actividades predominantemente en el Sector Informal Urbano (SIU).

Artículo 109°.- Se considerarán como actividades predominantemente de carácter informal para efectos de la presente Ley, a todas aquellas que se desarrollen en forma independiente en el ámbito de la microempresa o en el de la pequeña empresa, definidas de acuerdo con los criterios de la Ley de la materia y que desarrollen sus actividades productivas preferentemente en los sectores comercio, servicios, pequeña industria, construcción y de manufacturas básicas orientadas al mercado interno local, regional o nacional.

Artículo 110°.- Las modalidades empresariales que la presente Ley promoverá dentro del marco de los procesos de reconversión productiva, serán las siguientes:

- a) Microempresas y pequeñas empresas, conforme a la Ley de la materia;
- b) Programas de accionariado difundido; y,
- c) Cooperativas de Trabajadores.

Artículo 111°.- Los principales incentivos que contempla la presente Ley como medidas de promoción del proceso de reconversión productiva, serán las siguientes:

- a) Procedimiento de constitución y registro simplificado como incentivo a la formalización de las pequeñas unidades de producción;
- b) Amnistía Administrativa;
- c) Asistencia técnico-productiva;
- d) Asesoría empresarial;
- e) Formación profesional y reconversión laboral;
- f) Capacitación en gestión empresarial;
- g) Constitución de líneas de crédito preferenciales;
- h) Constitución de fondos solidarios de garantía; e,
- i) Constitución de fondos rotatorios de financiamiento.

Los alcances y las condiciones en que se otorgarán estos incentivos se establecerán en el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 112°.- La Dirección de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción Social será el organismo técnico que centralizará las decisiones relativas al diseño, aplicación y ejecución de los programas señalados en el presente Título. A tales efectos, la Dirección de Empleo y Formación Profesional deberá:

- a) Constituir y mantener un Banco de Proyectos, en coordinación con organizaciones no gubernamentales, centros de investigación y otras entidades con las cuales tenga celebrados convenios de cooperación técnica;
- b) Definir los lineamientos básicos para el diseño y ejecución de los proyectos designados;

- c) Brindar asistencia técnica para la ejecución, evaluación y ajuste en los mismos;
- d) Intervenir en la evaluación técnica de los proyectos; y,
- e) Coordinar con los Ministerios de la Producción las medidas necesarias para el mejoramiento de los programas implementados.

TÍTULO VII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y DEROGATORIAS

(*) Primera.- Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los tres años desde que resulten exigibles.

(*) La disposición referida a la prescripción de la acción por beneficios laborales ha quedado sin efecto. Este tema es ahora regulado por la Ley N° 27321 (22.07.2000).

Segunda.- Interpretase por vía auténtica, que la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca o no el negocio personalmente, no genera relación laboral; salvo pacto en contrario. Tampoco genera relación laboral, la prestación de servicios del cónyuge.

Tercera.- En aplicación de la Octava Disposición Final y Transitoria de la Constitución y a efectos de lo dispuesto en el Artículo 62° de la misma, debe entenderse que la Ley Laboral sustituye a la anterior salvo que haya sido incorporada al contrato de trabajo por pacto expreso.

Cuarta.- Las solicitudes de cese colectivo que a la fecha de vigencia del Decreto Legislativo N° 855 se encontraban en trámite cualquiera sea su estado, continuarán sustanciándose hasta su conclusión en última instancia, de conformidad con las normas con las que se iniciaron.

Quinta.- Deróganse las Leyes N°s. 2851, 4239, 4916, 5119, 9809, 16629 y 24514; los Decretos Leyes N°s 14248 y 25921; Capítulo II y Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 688, y las demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Las Bonificaciones de treinta y veinticinco por ciento a que se refiere el Capítulo II y la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 688, respectivamente, se continuará abonando a los trabajadores que ya habían alcanzado derecho a ellas.

Sexta.- Derógase asimismo, la Ley N° 8514, los Decretos Leyes N°s. 14218, 18138, 21116, Artículo 4°, y demás disposiciones que se opongan a la presente Ley. Déjase igualmente sin efecto el Decreto Supremo N° 014-91-TR, La Resolución Ministerial N° 197-88-TR del 20 de mayo de 1988 continúa vigente en lo que no se oponga a la presente Ley.